

UNIVERSIDAD NACIONAL MAYOR DE SAN MARCOS

FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIA POLÍTICA

UNIDAD DE POST-GRADO

El Cese Colectivo de Trabajo

TESIS

Para optar el Grado Académico de Magíster en Derecho con mención en
Derecho del Trabajo y la Seguridad Social

AUTOR

Valentino Aquino Arango Arbi

Lima-Perú

2012

DEDICATORIA

A mis maestros, familia, amigos que me inculcaron por medio del saber y conocimiento el derecho de superación.

INDICE

| | |
|---|----|
| INTRODUCCIÓN | 5 |
| CAPITULO I : CESE COLECTIVO DE TRABAJO | |
| SUB CAPITULO 1.1 : Definición..... | 12 |
| SUB CAPITULO 1.2 : Antecedentes, Histórico, Doctrinario, Legislativo..... | 19 |
| SUB CAPITULO 1.3 : Causas Objetivas o Factores que originan el Cese Colectivo de Trabajo: | |
| 1.3.1. Caso Fortuito o fuerza mayor,..... | 34 |
| 1.3.2. Económicas, tecnológicas, estructurales o análogas..... | 36 |
| 1.3.3. Disolución y Liquidación de acuerdo a la Ley General de Sociedades, 26887..... | 45 |
| 1.3.4. Reestructuración patrimonial, Disolución y Liquidación , Disolución y Liquidación Iniciada por la comisión , La Quiebra..... | 47 |
| SUB CAPITULO 1.4 : Efectos del Cese colectivo de Trabajo. | |
| 1.4.1. Pre aviso de Despido,..... | 48 |
| 1.4.2. Compensación por tiempo de servicios,..... | 49 |
| 1.4.3. Readmisión preferente,..... | 52 |
| 1.4.4. Jubilación adelantada,..... | 53 |
| 1.4.5. Despido ilegal,..... | 55 |
| CAPITULO II: LA LEGISLACIÓN NACIONAL RESPECTO AL PROCEDIMIENTO DE EXTINCIÓN DEL CESE COLECTIVO DE TRABAJO. DECRETO LEGISLATIVO 728, TEXTO ÚNICO ORDENADO, LEY DE PROCUCTIVIDAD Y COMPETITIVIDAD LABORAL. | |
| SUB CAPITULO 2.1 El Procedimiento de Extinción, en caso Fortuito o Fuerza Mayor..... | 58 |

| | |
|---|------------|
| SUB CAPITULO 2.2 : El Procedimiento de Extinción por causas objetivas | |
| 2.2.1. Económicas, tecnológicas, estructurales, análogas..... | 61 |
| SUB CAPITULO 2.3 : Procedimiento de Extinción conforme a la Ley General del Sistema Concursal, 27809 | |
| 2.3.1. La Reestructuración Patrimonial..... | 65 |
| 2.3.2. Disolución y Liquidación..... | 69 |
| 2.3.3. Disolución y Liquidación iniciada por la Comisión | 74 |
| 2.3.4. La Quiebra..... | 74 |
| CAPITULO III: EL CESE COLECTIVO DEL TRABAJO EN EL DERECHO COMPARADO | |
| SUB CAPITULO 3.1: MEXICO..... | 76 |
| SUB CAPITULO 3.2: CHILE..... | 86 |
| SUB CAPITULO 3.3: ESPAÑA..... | 91 |
| CONCLUSIONES Y APORTES..... | 106 |
| ANEXOS: | |
| 1. Jurisprudencia Nacional y Extranjera (España)..... | 111 |
| 2. Ley General del Sistema Concursal, 27809 ¹ | 135 |
| 3. Convenio 158 de la OIT..... | 166 |
| 4. Estadísticas..... | 176 |
| BIBLIOGRAFÍA..... | 182 |

¹La norma pertinente

INTRODUCCIÓN

El Cese Colectivo de Trabajo o terminación de la relación laboral por causa objetiva, esta considerado, dentro de la causal de Extinción del Contrato de trabajo (art.16 inc. h, Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo 728, Ley de productividad y Competitividad Laboral). Ahora, la Terminación de las relaciones de trabajo, por causas objetivas, se regula en el capítulo VII de la Nueva Ley de Productividad y Competitividad Laboral, la misma que considera cuatro causales (art. 46 NLPCL). El primero, el caso Fortuito o la Fuerza Mayor; Los motivos Económicos, tecnológicos, estructurales o análogos; Disolución y Liquidación de la Empresa y la Quiebra conforme a la ley General de Sociedades; La Reestructuración patrimonial, Disolución y Liquidación, la Disolución y Liquidación iniciada por la Comisión, la Quiebra. Esta normatividad, anteriormente se regía por el D.Leg.845 la misma que a sido sustituida en su totalidad por la Ley General del Sistema Concursal 27809, ya que la anterior a sido derogada.

A estas cuatro causas se las conoce como objetivas de la terminación de la relación contractual o Cese Colectivo.

En el desarrollo del tema, se define como se entiende el cese colectivo o despido colectivo (así lo denomina la legislación Española), se hace una fundamentación sobre el contenido de cada causal, en concordancia con el comentario de otros autores, que ya han estudiado, analizado el tema, tomándose algunos fragmentos de los textos de sus obras.

En cuanto al caso fortuito o fuerza mayor la doctrina al respecto es uniforme en su apreciación o definición afirmando que esta mayormente se produce, por la falta de previsión, o que previéndola, esta es un hecho irresistible que no puede ser resistido o dominado por los hombres, es un hecho de la naturaleza inevitable que, puede ser un cataclismo, terremoto, inundación, incendio. Aquí

ante esta situación la empresa no puede continuar funcionando, por lo que se decide suspender o cerrar definitivamente el Centro Laboral.

En cuanto al factor económico por ejemplo esta referido principalmente al momento de crisis por la cual viene atravesando la empresa, debido principalmente a dos aspectos de tipo interno y externo. En el interno la crisis se manifiesta, por la baja de la producción, la falta de capacitación del trabajador que esta relacionado con el aspecto tecnológico y educativo, las continuas perdidas económicas –financieras, desbalance patrimonial.

En el aspecto externo, que influye en el sostenimiento o mantenimiento de la empresa, se considera las políticas proteccionistas que siguen los Estados, donde no se pueden colocar sus productos las empresas productoras nacionales, se les limita la exportación por aranceles elevados, lo que trae una pérdida para las empresas nacionales, sobre todo económica al no poder negociar o colocar sus productos en el exterior, intereses altos por lo que no pueden pagar sus créditos.

En cuanto al aspecto tecnológico, sabemos bien que la sociedad no es la misma de hace treinta años atrás esta a cambiado, gracias principalmente al influjo de la técnica, la especialización en todos los campos del saber o conocimiento. Así en la empresa también se a sentido este influjo, con la introducción de la electrónica, la informática, la telemática, la robótica, en fin sistemas rápidos y de calidad en la producción y otras labores a realizar por estas. Existe un cambio constante en el tiempo.

En cuanto a lo que respecta al procedimiento de extinción por causas objetivas, existe todo un procedimiento al respecto, una norma que comprende las diversas situaciones en que se encontraría la empresa. Dentro de la historia de la legislación en cuanto a los despidos ya la ley consideraba, desde otorgarle la indemnización al trabajador por el despido (que quizás muchas veces era arbitraria), hoy es mas estricta el despido por llamarlo de alguna manera o podemos quizás decir que es mas rigurosa. Porque ésta va desde hacer una inspección para verificar la situación de la empresa y comunicar a las autoridades sobre su situación objetiva y formar el expediente de despido, pasar por la etapa de conciliación y en caso de no llegar a algún acuerdo recién se procederá al despido previa sentencia , la que puede ser apelada.

Recién en este caso se procederá a despedir a los trabajadores en forma

colectiva, incluso nuestra legislación en este caso no permite menos del 10% de los trabajadores comprendidos, pertenecientes al Centro Laboral.

En cuanto a los efectos del Cese Colectivo, como bien sabemos a una acción existe una consecuencia, esto es la desocupación, que perjudica a un vasto sector de la población, afectando a muchas familias peruanas, quizás concluyamos que existe un abuso del derecho, debido a que según los datos estadísticos, el incremento laboral no ha crecido notablemente, apenas dos o tres o hasta cuatro puntos porcentuales anualmente. Consideramos que el preaviso, es consecuencia de la determinación del despido, efectivamente en este caso el trabajador es comunicado por escrito de que será pasible de despido por causa objetiva, donde se le indicara la causa precisa y la fecha de cese, así como los beneficios a recibir, esta se hará con 30 días de anticipación. Otro efecto a considerar es la Compensación por Tiempo de Servicios en caso de despido o retiro del Centro Laboral. Es considerado como un beneficio de tipo previsional, por el hecho de la contingencia de haber quedado sin trabajo.

La Readmisión o derecho de preferencia, donde una vez superados estas causales, el empleador preferirá ocupar o readmitir a su ex –trabajador, en el centro de trabajo, previamente comunicara a este con quince días de anticipación, en caso de incumplimiento el trabajador podrá demandar judicialmente la indemnización que corresponda. Así mismo en caso que el trabajador no comunicase a su ex empleador, aceptar la readmisión, este queda liberado de responsabilidad.

En el derecho comparado, analizamos el despido colectivo con respecto a la legislación Mexicana, la legislación Chilena, la legislación Española.

En este caso podemos concluir que las causas casi siempre son las mismas y el procedimiento muy similar en estos países, quizás la diferencia la podamos encontrar en la protección que brinda estos Estados al trabajador y tiene un derecho positivo vigente, que prevalezca, frente a muchas arbitrariedades. Pensamos que México, como España dan importancia al derecho laboral en cambio en Chile al parecer el derecho laboral no ha desarrollado mucho ya que

incluso su derecho Constitucional se estipula y prohíbe el derecho de huelga o sea las normas laborales están restringidas en su aplicación.

Luego presentamos las conclusiones y aportes, una de nuestras conclusiones es que el despido colectivo, se da en diversos países, por las causales antes mencionadas, pero la causal que más arguyen los empleadores, es el económico, porque tiene que ver con la inversión que realizan y el resultado a obtener. Se trata de sumas importantes de inversión en pagos de trabajadores de los antiguos, respecto con los nuevos, la organización misma de la empresa. Es decir es todo un esquema de interacción entre los diversos factores que intervienen en la organización empresarial. El aspecto tecnológico también es de importancia para la mejor marcha empresarial.

Los Anexos en la que incluimos jurisprudencia nacional y extranjera (España), la parte pertinente de la Ley del Sistema General Concursal, el Convenio 158 de la OIT, algunas estadísticas sobre la población económicamente activa, el crecimiento, las exportaciones. La bibliografía de los diversos autores consultados, nacionales y extranjeros.

En conclusión pesamos que el cierre de una empresa o Centro Laboral, es una situación pasajera, temporal, sobre todo el aspecto económico y tecnológico, aspectos que pueden ser manejados por el hombre. Más no el caso fortuito o fuerza mayor, por tratarse de hechos imprevistos, inevitable, imprevisible, irresistible, que hace imposible la prosecución de las labores por un determinado tiempo; nuestra ley señala 90 días como máximo de paralización de labores en el caso fortuito.

Esperamos que la sociedad y gobiernos comprendan, que hay sectores nacionales, que necesitan tener un ingreso, que garantice a él y su familia su bienestar, que el trabajo dignifica, al hombre que es un principio supranacional, por lo que el trabajo es la primera riqueza que el tiene y que pone en practica, para lograr sus objetivos y esperanzas, en un mundo de constantes cambios, retos y desafíos, que no esta tranquilo sino que exige esfuerzo, sacrificio en sus quehaceres a su ciudadanos y/o trabajadores. Por ultimo debemos reconocer y manifestar que en los tiempos actuales el trabajo el la única riqueza que tienen los hombres, que si no la saben explotar, utilizar esas

fuerzas internas que tienen, será difícil salir adelante, por lo que tendrán que desarrollar en el transcurso de sus vidas, formulas que hagan llevaderas una esperanza de paz y trabajo, construcción, capacitación, desarrollo, de lo contrario, no podrán obtener algún logro satisfactorio, por lo que es bueno prepararse para un futuro mejor para el trabajador y su familia. En el aspecto externo, no desechar los influjos que nos han de llegar de sociedades mas desarrolladas, de capital, trabajo, conocimiento, técnica, que de alguna forma contribuyen a superar, algunas deficiencias nacionales, que no hemos podido superar, que además nos lleva a tocar el tema de la integración, lo que es importante porque el tema de la integración laboral todavía no se a tratado o debatido, lo que queda por hacer en este tema, sobre todo la integración laboral en América latina y los países del mundo. Cómo se esta desarrollando éste, cuales son los nuevos aportes que hay en el mundo en materia laboral, cómo se integra el trabajo con la economía, porque donde hubiera una buena marcha de la economía se debe superar u disminuir la desocupación, así como la pobreza. Si no fuere así las políticas tanto económicas como laborales estarían equivocadas o erradas, porque el destino que persiguen, sabemos bien que es el de superar las deficiencias de nuestra sociedad que nos aquejan por años.

Gracias.

METODO DE INVESTIGACION

El método jurídico formal abarca básicamente métodos de investigación teóricos o conceptuales, siendo estos procedimientos de investigación congruentes con los fenómenos o procesos y normas inmersas en el objeto jurídico formal que constituyen materia de investigación no empírico. Se dice que el método es el camino, guía que nos conduce al logro de una meta.

Los métodos son variados partimos desde el inductivo, deductivo histórico, de análisis y de síntesis, dialectico, comparativo, de interpretación o hermenéutico.

En el estudio y desarrollo de nuestro tema hemos tratado de emplear el método exegético (análisis semántico y gramatical, histórico y lógico). Los otros métodos nos han servido para hacer una investigación integral o global, general del tema – problema.

I.- FORMULACION DEL TEMA PROBLEMA

El cese colectivo de trabajo constituye un despido irracional de trabajadores?

II.- HIPOTESIS:

“El cese colectivo de trabajo es una forma de terminación racional de la relación laboral “.

III.- EL DISEÑO GENERAL DE INVESTIGACION:

Hemos escogido el diseño exploratorio o formulativa, comparativa.

IV.- VARIABLES:

Variable independiente: El cese colectivo

Variable dependiente: Económico, tecnológico, administrativo, de reestructuración.

Variable:

- Económica

Indicadores:

- Porcentaje
- afectación a la empresa
- Apoyo estatal.
- Apoyo privado.

V.- RECOLECCION Y PROCESAMIENTO DE LA INFORMACION:

- Documental (leyes, normas, convenios).
- Fichas: Bibliograficas, textuales, resumen, mixtas.
- Estadísticas, muestral, fuentes (M.T.P.S; BCR).
- Cuestionario.

VI.-ANALISIS E INTERPRETACION DE LOS DATOS:

Es importante los datos documentales, los datos de textos, los datos estadísticos, y la realización de un cuestionario para el objeto de nuestro propósito. El aspecto estadístico nos informa de que el cese colectivo como practica laboral en el país es mínimo, por lo tanto podemos concluir que no hay una irracionalidad, muy por el contrario los otros datos estadísticos nos llevan a tener en cuenta la labor desempeñada por diversas empresas e instituciones donde la economía está en azul, superávit, por lo tanto la actividad laboral ha sido de crecimiento. En el aspecto teórico las doctrinas tanto nacionales como extranjeras coinciden respecto al cese de los trabajadores en forma colectiva, donde inclusive en algunos países se señala porcentaje para este despido, el caso de España. En nuestro país también se señala un porcentaje.

VII.- INFORME DE INVESTIGACION:

El informe de la investigación se detalla en este trabajo realizado que se puede tomar como un libro o una tesis.

CAPITULO I

EL CESE COLECTIVO DE TRABAJO

SUB CAPITULO 1. 1: Definición.

El cese colectivo de trabajo, a manera de definición, en forma general muchos tratadistas han coincidido en estos términos, es al término, finalización o suspensión de la actividad laboral, prestado al empleador, patrón o empresario por el trabajador. Se dice que es colectivo, por que afecta a un gran número de trabajadores, sujeto a causas objetivas; caso fortuito o fuerza mayor, económicas, tecnológicas, estructurales, por disolución y liquidación, por reestructuración patrimonial ``.

El Despido Colectivo, por caso fortuito o fuerza mayor `` se produce y es factor determinante, el impedimento del desenvolvimiento del trabajo por cualquier acontecimiento de carácter extraordinario y que los contratantes no hayan podido prever o que previsto no se haya podido evitar. Tal impedimento, para ser compatible con el principio de estabilidad, debe tener carácter definitivo o permanente en sus consecuencias, de lo contrario, los efectos justificarían, tan sólo la suspensión de actividades ``.

Sobre este aspecto Rafael Caldera, citado por **Romero Montes F.J.**¹ sostiene que constituye una causa de extinción de la relación laboral, cuando la consecuencia necesaria, inmediata y directa sea el cierre definitivo de la empresa. Para que el despido sea viable, agrega el autor, la causa no debe ser

¹ El Despido y la Estabilidad en el Trabajo, Ediciones Tagrat, Lima-Perú, 1984.

imputable a culpa del empleador y sus efectos deben ser la terminación definitiva de la empresa o de aquella parte o rama en la cual éste ocupado el trabajador. En un estudio efectuado en las diferentes legislaciones se ha establecido que las razones para la reducción del personal, relacionadas con el funcionamiento de la empresa, suelen ser de carácter económico, técnico o de organización, tales como medidas de modernización, automatización, mecanización, racionalización, cambios en los productos o en los métodos de producción, dificultades comerciales o de crédito, falta de pedidos, carencia de materia prima, medidas gubernamentales.

La Constitución, señala Romero Montes F. se refiere a la causa justa de despido, comprende dos situaciones. Si la causa no depende de la voluntad de las partes, sino de un hecho extraño, puede surgir la necesidad de una reducción de personal o el cierre del Centro de Trabajo, lo que traerá como consecuencia el despido colectivo. (...) la experiencia demuestra, que con frecuencia algunos empleadores recurran a esta causal, para burlar el derecho de estabilidad del trabajador.

Después de efectuar la reducción de personal o el cierre del Centro de Trabajo volvían a abrirlo, bajo el nombre de otra razón social.

Así mismo, se indica la fuerza mayor o caso fortuito, comprendiéndose dentro de la misma los acontecimientos de naturaleza súbita, a causa de incendio, terremoto, guerra y otras catástrofes y acontecimientos análogos. En estos casos, señala que la mayoría de las legislaciones, tanto la fuerza mayor como el caso fortuito tienen el mismo tratamiento, en cuanto ambas liberan de responsabilidad; La razón se debe a que desde un punto de vista práctico, no es de gran utilidad distinguirlo.

Por otra parte conceptualmente, para la doctrina no ha resultado muy fácil precisar el contenido de cada uno de ahí que en muchos casos legislativamente, se emplea ambos términos en forma sinónima. La Jurisprudencia Francesa, plantea la unidad de las dos nociones: los tribunales sostienen que no hay que establecer ninguna distinción entre fuerza mayor y caso fortuito y emplean indistintamente cualquiera de las expresiones.

El **Dr. Gómez Valdez Francisco**², en su obra Derecho del Trabajo, Relaciones Individuales de Trabajo, define el Cese Colectivo, como causa objetiva, “ a la decisión radical, única a veces coyuntural, que asume el empleador porque las condiciones estructurales de la empresa, así lo exigen, pues de no asumirse en su momento podría acarrearles irreversibles daños, a la empresa, que podrían llegar hasta la extinción del mismo negocio.

Son ceses que no obedecen a la exclusiva voluntad de las partes, sino que son inherentes al proceso de desarrollo de la empresa y a lo que acontece fuera de ella (plano económico de la región, país, intercambios internacionales Etc.)

Su evolución institucional ha sido idéntica que la adoptada para proteger la estabilidad laboral primero y hoy la ruptura arbitraria del contrato de trabajo. En diversos países del mundo se ha establecido este mecanismo de despido en razón de que las empresas no son eternas, como toda persona (moral), tienden al cambio, a la reestructuración, a los actos impredecibles y hasta a su propia muerte natural; de ahí que la utilización de esta prerrogativa, más allá del control natural que debe ejercerse para evitar el abuso del derecho, termina siendo un mecanismo adecuado, una suerte de mal menor para evitar el peor, de manera tal que la empresa, en lo posible continúe produciendo y garantizando los empleos existentes o algunos de ellos (la mayoría), antes que esperar su colapso total, por una comprobada falta de previsión“.

El **Dr. Jorge Rendón Vásquez**³ , señala sobre el despido económico o por causas objetivas, relativos a la empresa “ que pueden dar lugar a la reducción de personal ó a la rescisión de todos los contratos de trabajo por liquidación de la empresa, para lo cual el empleador se encuentra obligado a solicitar la autorización del Ministerio de Trabajo y Promoción social, siguiendo un procedimiento que varía, según invoque una causa económica o técnica o un caso fortuito o fuerza mayor “. Si el despido es por motivos económicos, tecnológicos, estructurales o análogos, o por la disolución y liquidación de la empresa, el procedimiento administrativo, es una modalidad de negociación colectiva, promovida por el empleador, ante la organización sindical de la empresa, con la intermediación del Ministerio de Trabajo, que puede conducir a

² Relaciones Individuales de Trabajo, Editorial San Marcos, Lima-Perú, 1995.

³ Derecho del Trabajo Individual, Ediciones Edial, Lima-Perú, 2000.

acuerdos sobre el número de trabajadores a ser despedidos, las condiciones del despido o las medidas para evitarlo.

Lo que se desea con este procedimiento es limitar hasta donde sea posible la pérdida de empleos, aunque para ello se deba modificar las condiciones de trabajo y excepcionalmente las remuneraciones.

Al respecto **Federico Navarro Nieto**⁴, Jus-laboralista español, señala “ La jurisdicción social exige “prueba plena” sobre los resultados económicos deficitarios cuya relevancia además, viene íntimamente ligada a la prueba del carácter acumulado de las pérdidas en sucesivos ejercicios, no bastando “ una transitoria disminución de beneficios o incluso de pérdidas coyunturales “.

En definitiva, los requisitos de realidad, actualidad y suficiencia se concretan para la jurisdicción social en otros términos mediante la prueba de “ la seriedad y entidad de la situación empresarial de carácter económico negativo “. Probada, la situación económica negativa, las medidas extintivas se justifican si contribuyen a superar, dicha situación. Aquí radica a nuestro modo de ver el nudo gordiano de la causa económica “.

Para **Alfredo Montoya Melgar**⁵, en su obra Derecho del Trabajo, el aspecto económico lo considera como causa “ objetiva derivadas de necesidades de funcionamiento de la empresa “. Así considera la necesidad de amortizar o suprimir, por razones económicas o técnicas, organizativas o de producción, un puesto o una pluralidad de puestos de trabajo, cuyo número no alcance dentro de un periodo de 90 días, los umbrales del despido colectivo. Esta necesidad de amortizar el puesto o puestos de trabajo debe ser objetivamente acreditada, por el empresario a quien corresponde justificar, la existencia de la causa económica, técnica, organizativa o de producción.

El despido objetivo por causa económica, no difiere en su sustancia del despido colectivo por la misma causa, su finalidad es contribuir a superar una situación económica negativa.

Por el contrario el despido objetivo, por causa técnica, organizativa o de

⁴ Los despidos Colectivos, Editorial Civitas, Andalucía-España, 1998.

⁵ Derecho del Trabajo, Editorial Tecnos, Madrid-España, 2004.

producción no coincide con el despido colectivo por tales causas; su finalidad es superar las dificultades que impiden el buen funcionamiento de la empresa en cuanto a competitividad o exigencias de la demanda, superación a través de la mejor organización de los recursos. La causa de despido es mas flexible en la extinción objetiva que en la colectiva.

Esta causa de despido determina que el Fondo de Garantía Salarial asuma el pago del 40 por 100 de la indemnización, respecto de las empresas de menos de veinticinco trabajadores.

A manera de comentario, al respecto debemos decir que el autor, hace cierta diferenciación, en lo que respecta al tipo de despido, la cual diferencia entre el despido por causa objetiva y el despido colectivo, que la legislación española contempla. Efectivamente el despido por causa objetiva, es reconocido a la causa económica, la tecnológica, organizativa y productiva. La causa económica que tiene que ver, con el aspecto económico de la situación de la empresa que no atraviese por una situación de necesidades de funcionamiento de la empresa, superar el estado económico negativo de la empresa. Pero en la legislación española, da un término para el despido, de 90 días para proceder con ello y que no supere lo dispuesto para el despido colectivo en cuanto a la cantidad de despedidos. Las otras causas no coinciden con el despido económico, su finalidad es superar las dificultades del buen funcionamiento de la empresa en cuanto a competitividad o exigencias de la demanda, superación a través de la mejor organización de recursos, que es importante. El nuevo art.51.1 ET, fija los umbrales cuantitativos, para que pueda hablarse legalmente de despido colectivo; a) Tiene que alcanzarse un numero o porcentaje determinados de despidos propuestos, en relación con el volumen de la respectiva plantilla.

b) Dichos despidos a de llevarse a cabo dentro de un tracto temporal de hasta 90 días.

Según el **Dr. Guillermo Cabanellas**⁶, en su diccionario enciclopédico señala que Cesar: significa; concluir, terminar, acabar// suspender o interrumpir// Dejar de desempeñar un cargo u oficio// Abandonar lo que se hace. Cese: significa documento que se expide para declarar la cesantía de un empleado público//

nota que se pone en la nómina o título de un funcionario público para disponer su cesantía para que no le sea pagado en lo sucesivo su sueldo o asignación.

Pérez Botija, señala: “ El despido es una declaración de voluntad unilateral que extingue el vínculo engendrado por el contrato de trabajo (...) un acto jurídico de naturaleza unilateral recepticio, de carácter dispositivo, que resuelve la relación de trabajo ”.

E. Krotoschin⁷, señala , “ Por lo general razones económicas y técnicas de la empresa tales como la rentabilidad, racionalización, falta de materia prima, incendio, no constituyen causa justa de despido, aunque pueden motivar la suspensión temprana del contrato de trabajo, o el despido por fuerza mayor, por falta o disminución de trabajo. Esto resulta del principio según el cual el riesgo de empresa debe ser soportado por el empleador ”.

La ley de Contrato de trabajo, en su forma primitiva había introducido la figura de un “procedimiento de crisis” por medio del cual debiera ser posible efectuar despidos colectivos (...) como la medida adoptada no era imputable a los trabajadores, sino que de algún modo resultaba del riesgo de empresa, era lógico que la ley al otorgar a la autoridad de aplicación la facultad de eximir al empleador de la necesidad de justificarse ante el personal y los tribunales de justicia (...) la resolución respectiva, fijase las indemnizaciones que en cada caso corresponden a los trabajadores, de acuerdo a las circunstancias demostradas.

La ley Argentina dispone que en los casos de despido por fuerza mayor o por falta o disminución de trabajo no imputable al empleador, el trabajador tendrá derecho a una indemnización equivalente a la mitad de la que otorga por el despido sin justa causa (LCT, art.247). Igual Indemnización le corresponde al trabajador si la extinción del contrato de trabajo se origina en la quiebra del empleador, siempre que no se deba a causas imputables a éste. Señala la ley Argentina que en cualquier otro supuesto, la indemnización será equivalente a la que normalmente se otorga en caso de despido sin justa causa (LCT, art.251).

⁶ Diccionario del Derecho Usual, Ediciones Arayu, Buenos Aires-Argentina, 1953.

⁷ Manual del derecho del trabajo, Editorial de Palma, Buenos Aires, 1979.

Carlos Blancas Bustamante⁸, en el capítulo VIII, de su obra, sobre el despido colectivo señala, “ El dinamismo característico de la actividad económica y social la vida de las empresas suele confrontar momentos o etapas de dificultad y aún de crisis, así como exigencias de cambio o adaptación a circunstancias nuevas, no previstas, que precisamente, pueden evitarle en el futuro crisis insuperables (...). La naturaleza de estas situaciones puede responder a dos clases distintas de eventos: en primer lugar a la fuerza mayor, que Alonso Olea denomina “propia “ y define como “el acontecimiento extraordinario que las partes no han podido prever o que previsto no han podido evitar”.

El hecho o acaecimiento catastrófico que exorbita o rebasa, por completo la voluntad y la conducta de las partes: el incendio, inundación, terremoto, plaga del campo, guerra, tumulto, sedición y aquellos que el mismo autor ubica dentro del concepto de fuerza mayor impropia.

Las causas tecnológicas o económicas (...) son así mismo supuestos de fuerza mayor, distintos de los propios en cuanto que en ellos pueden de alguna forma haber jugado en ocasiones actos o conductas del empresario. Nuestra ley enmarca éstas causas bajo el epígrafe Situaciones Excepcionales de la Empresa y enumera las siguientes: económicas, técnicas, estructurales, caso fortuito fuerza mayor.

Se trata en suma, de eventos ajenos tanto a la voluntad del empleador, como a la de los trabajadores, que afectan las condiciones en que éstos prestan sus servicios o inclusive, la propia continuidad de las relaciones laborales. Configuran un verdadero Estado de necesidad de la empresa frente al cual el ordenamiento jurídico faculta al empleador, generalmente supeditando su decisión a una autorización administrativa, a la aplicación de medidas igualmente excepcionales respecto de las relaciones de trabajo vigentes en la empresa.

El **Dr. Rendón Vásquez Roberto**⁹ ; señala que el Cese Colectivo, es la figura

⁸ El Derecho de la Estabilidad en el Trabajo, Asociación Laboral para el Desarrollo, Lima-Perú, 1995, Pág.325 y ss.

⁹ Apuntes sobre el Derecho del Trabajo Individual, Edilabor, Lima-Perú,2002

jurídica que práctica el empleador, facultado por la ley, como una causal plural porque trata de varios motivos, que permiten dar por concluido el contrato de trabajo.

Tomaylla Rojas Miriam M.¹⁰ señala ‘ (...) debido a nuestra irregular y preocupante economía, las empresas que operan en el país, agobiadas por la grave crisis que nos aqueja, deciden extinguir los contratos de trabajo, de un considerable número de trabajadores. Tal decisión (...) se encuentra amparada por nuestra legislación laboral ; con lo cual se entiende que la extinción de la relación laboral, por dicha causa es lícita y que de alguna manera se encuentra justificado, debido a la presencia de aquellos sucesos que desestabilizan la marcha normal de las operaciones que realicen las empresas en el mercado ’’.

Cortés Carcelen Juan C.¹¹ Citando a Blancas, define ‘‘ El despido colectivo se configura cuando el empleador resuelve unilateralmente las relaciones laborales de un conjunto de trabajadores, fundándose en la existencia de una causa general y objetiva, relativa al funcionamiento de la empresa ’’.

El objetivo central del artículo es presentar la discusión, sobre sí el cese colectivo por causas objetivas, es un tipo de extinción de la relación laboral distinto a todos los demás o si se encuentra más bien dentro del concepto de despido.

Por nuestra parte a manera de ensayo, nos inclinamos por la siguiente definición, ‘‘ *El Cese Colectivo es la figura jurídica, por el cual el empleador haciendo uso de sus atribuciones laborales decide poner fin al vínculo laboral o relación laboral, a un grupo considerable de trabajadores, aduciendo causas objetivas; referidas estas a caso fortuito o fuerza mayor, económicas, técnicas, estructurales, disolución y liquidación o quiebra de la empresa* ’’.

SUB CAPÍTULO 1.2: Antecedentes, Historia, doctrina, legislación.

¹⁰ El Procedimiento de Ceses Colectivos por Motivos Económicos, Gaceta Jurídica, Pág.125 y ss. 2004.

¹¹ Revista IUS ET VERITAS, Pág.81 y ss., Lima-Perú, 1998.

Los antecedentes que se pueden encontrar sobre éste instituto laboral, el cese colectivo, mayormente se dio en el siglo pasado, aproximadamente en 1950 para adelante, donde la producción a gran escala estuvo en todo su apogeo, debido a la industrialización imperante en ese entonces. Su aparición se remonta cuando el trabajador es tomado a laborar en forma masiva, tanto en el sector manufacturero, posteriormente en el industrial. La gran empresa, es el comienzo de la gran empresa, donde valiéndose de la modernización y utilización de la tecnología, de la tecnificación del trabajo, del mecanicismo o maquinismo, e industrialismo, logra realizar la famosa producción en masa, donde los grandes almacenes se encontraban abarrotados de productos, por lo que contaban con excedentes de producción. Lo que contraía la economía o en otras palabras entrara en un estado de receso económico, que perjudicaba a estas empresas. Por ende a los trabajadores, quienes de alguna manera al ver la mala situación económica de la empresa muchas veces se les obligaba a renunciar o era despedido.

Así mismo **F.Barret**¹², en su obra sobre la Historia del Trabajo, señala: “ *la historia del trabajo, esta estrechamente ligada a las permanentes aspiraciones de las masas trabajadoras hacía un futuro mejor, la herramienta fue el principal elemento de la producción - mientras sólo fue accionada por la fuerza muscular del hombre, el rendimiento del trabajador fue mediocre. El advenimiento del maquinismo permitió un aumento considerable de la productividad.*

El trabajo problema universal, hacía fines del siglo XIII el hombre es el bien máspreciado, la fuente de todas las riquezas. Pero no olvidemos, que el hombre paso or una etapa de esclavismo, donde no gozaba de libertad, muy por el contrario trabajaba para un amo, su adquiriente, en forma gratuita sobre todo los derrotados en las guerras eran convertidos en esclavos. Posteriormente con el tiempo, el esclavo es libre y éste trabaja para su nuevo amo el señor feudal, por lo que una parte de lo que produce es para él y otra para el señor feudal. Pasa a ser un siervo.

En Hungría María Teresa consigue imponer a los grandes señores un decreto

¹² Historia del Trabajo, Editorial Eudeba, 1971.

por el que acuerda dar a los campesinos la libertad de desplazarse y educar a sus hijos. Obtienen el derecho de dirigirse a la Corte del Condado para reclamar justicia. Habrá una definitiva emancipación del trabajo del hombre a través de una estructura en que la producción de bienes esté inspirada más que en la obtención de beneficios, en la satisfacción de necesidades ``.

Para Barret, tiene especial consideración, el hombre, en otras palabras el ser humano. Porque señala que él es el único en crear riqueza, pero gracias al maquinismo, el hombre consigue producir mejor y en calidad, mejora la producción, porque señala que la producción manual es mediocre. Señala que en el tiempo el hombre dio su fuerza de trabajo, a diversas amos o patrones (Tal como se les denominaba antes a los que hoy son los empleadores), dejó el esclavismo para después servir al señor feudal, de quien trabajaba sus tierras. Además señala que habrá una verdadera emancipación del trabajo del hombre, cuando éste este inspirado en la satisfacción de necesidades antes que en beneficios.

La producción en gran escala, fue y es la característica de la gran empresa o capitalismo, e industrialismo (mediados siglo XIX). Su mayor expresión se remonta después de la Primera y Segunda Guerra Mundial, donde se dan las grandes contradicciones sociales con su sistema de producción en forma abundante, a gran escala, abarrotando de bienes y servicios el mercado mundial. Surge el Poder Monopólico capitalista así como la formación de un capital financiero, exportándose al mundo y buscando la hegemonía mundial política. Pero el sistema no puede absorber, a la gran masa de desocupados, que genera la estructura social mundial, el capitalismo o industrialismo, por un lado pese a la modernización e innovación tecnológica, donde las grandes masas de trabajadores son remplazados por la tecnología, pero a su vez son desplazados de los centros laborales, pasando a ser desempleados y en extrema pobreza; así como al aumento poblacional, por ello algunos no dudaron en llamarles ``fallas estructurales del sistema `` donde definitivamente la tecnología a cambiado el ritmo laboral, haciéndolo más exigente, competitivo, trayendo consigo la capacitación muchas veces obligatoria, del trabajador con la finalidad de elevar la productividad ya que la empresa, ha cubierto su demanda laboral, con la nueva tecnología.

Donde por la entrega de su fuerza de trabajo, el salario era mínimo, existía explotación, en las condiciones de trabajo, donde el trabajo se realizaba desde la aparición del sol hasta su ocultamiento, de ahí la lucha por las ocho horas de trabajo. Frente a esto no podemos dejar de reconocer la valía de la organización sindical como mínimo, para el logro de estos derechos.

Para **Ismael Zapater Z**, ¹³ y otros, señala “ que con la aparición de la industria, la forjación del acero, el descubrimiento de la máquina a vapor, el desarrollo de la agricultura, la aparición de la vacuna inmunológica, es decir el esplendor del renacimiento, que significó un hecho importante en la evolución, social, política, económica del hombre se pasa a la gran industria, en pleno siglo XX, donde se desarrolla la producción en masa o llamada también superproducción o revolución industrial; se destaca la división del trabajo y por ende la especialización de labores, se produce en gran escala en todos los ordenes “. Esta etapa de la historia, es importante para el hombre, la civilización y trabajador, el Renacimiento, donde se logra descubrir, técnicas que ayudaran al hombre a surgir, desarrollar, en el campo médico, la industria, el arte Etc. Son los primeros pasos de la especialización o tecnificación, hasta la etapa de la gran industria, que revolucionó los modos de vida de la sociedad.

También no podemos dejar pasar por alto los hechos que, constituyen hitos de la humanidad y sobre todo del trabajador, los derechos alcanzados y decisivos en su historia tales como, la Independencia de los Estados Unidos de Norteamérica en 1776, donde los trabajadores dejan de ser esclavos, se da la libertad de comercio.

Los pueblos, sobre todo de Europa habían decidido rebelarse de la Monarquías, contra las tiranías , en el caso de Luis XVI, que fue llevado al cadalso por su pueblo y ajusticiado, por haber tenido a su pueblo en la miseria, el hambre, la corrupción.

El Triunfo la revolución Francesa en 1789, creo los principios universales de **IGUALDAD, FRATERNIDAD, LIBERTAD**. Dignifico la vida del hombre.

La matanza de Chicago¹⁴ EE.UU. donde perdieron la vida cerca de 300 trabajadores, por reclamar sus derechos laborales, en 1886. Por lo que a partir de allí se celebra el 1º de mayo el día del trabajo en el orbe.

Así mismo no podemos pasar por alto, el aporte de la revolución Mexicana de 1917, el derecho de los Trabajadores, donde en su Constitución por primera vez, se reconoce la **DIGNIDAD DEL TRABAJO**, de ahí que para los mexicanos el trabajo es digno es decir no es mal visto, sino que es considerado como un honor, un valor, que se ejerce con dignidad.

La famosa **Declaración de los Derechos del Hombre y del Ciudadano**, de 1948 otorgado por la ONU, donde se destaca el Derecho al Trabajo para todo ciudadano. Que en su art. 23 señala: “ Toda persona tiene derecho al trabajo, a la libre elección del trabajo a condiciones equitativas y satisfactorias, que le asegure a él como a su familia, una existencia conforme a la calidad humana ”.

En el Perú la **legislación laboral**¹⁵, a dispuesto diversas leyes con la finalidad de ver la suspensión, el término o extinción, cese de la actividad laboral. Para ello nos tendremos que remitir a la **Ley del Empleado la número 4916** (07.02.1924), que en su Art. 1º Inc. b) señalaba: “En el caso de que la cesación del empleo o locación de servicios se realizara, que el principal o patrón lo determine así, (...) éste tendría derecho a la compensación de sueldos, según las siguiente escala ” , modificado por la ley 10239 (10/12/45), que establece que las compensaciones deben de pagarse a los empleados de comercio, en los casos de retiro o despedida, computándose a razón de un sueldo por cada año de servicios.

Esta Ley constituye una apreciable conquista sobre la Ley 4916, la 6871, la 8439, etc.

Con respecto a la **Ley N° 12015** de fecha, 2-12-53 señala que las indemnizaciones para los empleados es:

¹³ Historia del Mundo Contemporáneo, Santillana S.A. Madrid- España, 1981.

¹⁴ Gran Diccionario Enciclopédico Ilustrado, Visor, Argentina, 2003.

¹⁵ Manual de Legislación Laboral, Rueda Sánchez Gregorio, Lima-Perú, 1984.

- a) Hasta por dos (02) años de trabajo un sueldo;
- b) de dos a cinco (05) años dos sueldos;
- c) de cinco a diez (10) años cuatro sueldos;
- d) de diez a veinte (20) años ocho sueldos;
- e) de veinte a veinticinco (25) años diez sueldos;
- f) de veinticinco a treinta (30) años doce sueldos.

Las indemnizaciones a los empleados, a los cuales se refieren las leyes 4916 (...) se computaran, sobre la base del sueldo y de otra cantidad que por cualquier concepto, perciban de modo permanente y fijo, salvo las que tengan aplicación a determinado gasto y no sean de libre disposición del empleado exceptuándose de estas últimas, las que se refieren a los gastos de alimentación, que sí se acumulan al sueldo cuando se perciba en forma permanente y fija.

El **D. Ley 18471** del 10/11/70, señalaba que los trabajadores de la actividad privada y de las Empresas Publicas sometidos al régimen privado, sólo podrán ser despedidos por Falta Grave y Reducción o despedida total del personal, autorizada por resolución de la autoridad de trabajo, debido a causa económica, técnica, caso fortuito o fuerza mayor.

La ley en este caso, considera por primera vez, el aspecto o causal objetiva, económica, tecnológica, caso fortuito o fuerza mayor, como se le conoce hoy en día. Así mismo en este dispositivo legal, se señala que el despido se producirá en dos casos, por Falta Grave y por reducción de personal.

Las faltas graves son señaladas, tales como el faltamiento de palabra al empleador, desobediencia manifiesta por parte del trabajador, utilización o revelación de los secretos laborales a su favor o de un tercero, asistir al Centro Laboral en estado de embriaguez o uso de estupefaciente. En estos casos el empleador deberá demostrar el hecho de la falta grave, de lo contrario el despido quedara nulo.

Deberá pagar sus beneficios sociales, consignando el monto en el Banco de la Nación de lo contrario no procederá el despido.

En el caso del despido por reducción de personal o las causas antes

señaladas, se deberá seguir el procedimiento, señalado en la misma. En forma generalizada, podemos decir que el procedimiento laboral no a variado en su esencia. Ya que para el despido, siempre se deberá notificar al despedido con el aviso de despido, que era con 30 días de anticipación. Para esto también es necesario el informe o dictamen del sector afectado con el despido, poniéndose en conocimiento del Ministerio de trabajo y del Sindicato o del representante de los trabajadores.

En la solicitud de despido, se tiene que incluir la nomina de los despedidos. Las partes podrán presentar pericia de parte, en el término de 15 días. A las partes se les citara para conciliación, de no llegar a un arreglo, se da por terminado la conciliación debiendo resolver en primera instancia la Sub Dirección. Esta resolución podrá ser apelada en el término de 3 días, en segunda instancia se resolverá dentro del término de cinco días, por la Dirección de Trabajo.

El D. Ley 22126, Nueva ley de Estabilidad Laboral, (21/03/78) que en sus considerandos señala, “ El presente decreto ley ampara a los trabajadores, el derecho a mantener el vínculo laboral y establece las causales de rescisión de dicho vínculo, en los casos en que por acción u omisión, las partes incumplan sus obligaciones en perjuicio de la producción, la productividad, la disciplina y armonía en el centro de trabajo.

Están amparados los trabajadores de la actividad privada, sea cual fuere la naturaleza del patrimonio del empleador y que laboren cuatro o más horas diarias, para un solo empleador, bajo las condiciones siguientes:

- a) Los que tengan contrato vigente, a la publicación de esta ley, siempre que hayan superado el periodo de prueba;
- b) Los que ingresen a laborar con posterioridad a la promulgación de este decreto ley o los que se encuentren en periodo de prueba o que reingresen a prestar servicios, durante tres años en forma interrumpida al mismo empleador.

Las faltas graves del trabajador, que dan lugar a la despida justificada, son:

- a) Incumplimiento injustificado de las obligaciones,
- b) La reiterada resistencia a las órdenes de sus superiores (...).
- c) Creen riesgo al empleador o seguridad del Centro Laboral.

- d) La disminución deliberada del rendimiento de su labor
- e) Utilización y disposición de los bienes del Centro de Trabajo.
- f) Uso o entrega a terceros de procedimientos de fabricación, considerados secretos.
- g) La concurrencia reiterada al trabajo en estado de embriaguez o la influencia de drogas.
- h) Las ausencias injustificadas por más de tres días consecutivos o no
- i) Consecutivas por un periodo de cinco días en un periodo de treinta días calendario o mas de quince días en un periodo de 180 días calendario.
- j) Incurrir en actos de violencia, grave indisciplina o faltamiento de palabra en agravio del empleador, sus compañeros.
- k) Causar intencionalmente daños materiales, en los edificios, instalaciones, obras, de propiedad de la empresa.
- l) Igualmente es causal de despedida justificada, la sanción de inhabilitación impuesta al trabajador por la autoridad administrativa o judicial, para la actividad que desempeñe en el Centro de Trabajo, si lo es por tres, meses consecutivos.

Toda despedida por causa justificada, será notificada al trabajador por el empleador, de conocida o investigada la falta, mediante carta remitida notarialmente o por intermedio del juez de paz y comunicada a la autoridad administrativa de trabajo, indicándose en ambos documentos, la causal de despedida y la fecha en que el trabajador debe cesar.

Si el trabajador considerara que la despedida es injustificada, podrá recurrir a la autoridad administrativa de trabajo (...) en caso de ruptura del vínculo laboral, procederá el pago de una indemnización especial, equivalente a doce remuneraciones mensuales si el empleador no probase la causal invocada en la carta de despido.

En cuanto a las situaciones **excepcionales de la empresa**, aquí con esta ley por primera vez se toma esta denominación de situaciones excepcionales, que considera a las causas económicas, técnicas, caso fortuito o fuerza mayor, como causales de despido, en estos casos podrá :

- a) suspender temporal o total las labores.
- b) reducir personal.

- c) disminuir turnos días u horas de trabajo.
- e) rescindir los contratos de trabajo por liquidación de la empresa.

Así como también modificar las condiciones de trabajo como forma de coadyuvar a la continuidad laboral y de la estabilidad.

El procedimiento: En estos casos se condensan en la ley, que señala que el empleador podrá solicitar la terminación de las relaciones laborales por las causales antes indicadas, debidamente sustentadas.

Así el ministerio de trabajo podrá solicitar dictamen sobre la misma al ministerio del sector o a la Comisiona Nacional Supervisora de Empresas y Valores de ser el caso. El dictamen será emitido en el término de 15 días, debiendo contener el informe correspondiente u opinión fundamentada sobre la situación invocada por la empresa y su implicancia con el factor trabajo.

Recibido el dictamen la autoridad de trabajo convocara a los representantes de los trabajadores y del empleador a Juntas de Conciliación, las que tendrán una duración de no más de ocho días.

Si las partes no se pusieren de acuerdo, en la etapa conciliatoria, la solicitud será resuelta en primera instancia, por la sub dirección correspondiente, dentro del término de cinco días.

Las partes podrán apelar de esta resolución dentro del término de tres días, debiendo resolver en segunda y última instancia la Dirección Regional de Trabajo, dentro del término de cinco días.

En las solicitudes deberá indicarse la nomina de los trabajadores afectados.

En la reducción o liquidación de personal por razones económicas o técnicas, se concederá a los trabajadores afectados un preaviso de 30 días, que se computara a partir de la fecha de la resolución que ponga fin al procedimiento. Se podrá sustituir el preaviso por el pago de una remuneración mensual, quedando liberado el trabajador de laborar durante dicho termino.

El preaviso o pago no será concedido si el empleador demostrase su imposibilidad económica para su cumplimiento, que será establecido en la

resolución de la autoridad de trabajo.

Si por caso fortuito o fuerza mayor se hace imposible el normal desenvolvimiento del centro de trabajo o parte de el, la autoridad de trabajo procederá previa, verificación a autorizar la suspensión total o parcial de labores, la suspensión no podrá ser mayor de tres meses, así mismo se procederá conforme a la etapa de conciliación, antes indicada, de no haber acuerdo resolverá la sud dirección, cuya resolución podrá ser apelada.

La autoridad de trabajo aprobara el convenio o pacto celebrado en trato directo, sobre las causales invocadas, entre empleador y trabajadores. Cuando se trate de reducción o liquidación de personal, el empleador consignara en el Banco de la Nación y a nombre de los trabajadores afectados el monto de sus beneficios, dentro de 48 horas, computados a partir de la fecha en que quede consentida o ejecutoriada la resolución que pone fin al procedimiento.

La resolución de la autoridad de trabajo, no surtirá efecto si el empleador no acredita haber abonado el monto de los beneficios sociales de los trabajadores afectados con reducción o liquidación de personal. Si los abonos de beneficios sociales fueren manifiestamente diminutos, se les aplicara el monto máximo de multa, del procedimiento pertinente.

Si el empleador decidiera contratar nuevo personal, esta obligado a dar preferencia a los trabajadores despedidos por las causales invocadas en situación excepcional de la empresa. Para cuyo efecto, deberá comunicárseles por escrito en el domicilio que estos hayan señalado, precisando la fecha de su reingreso y dando aviso a la autoridad de trabajo, acreditando la entrega de la indicada comunicación.

Esta entrega deberá ser hecha por lo menos con 15 días de anticipación a la fecha de reingreso. El trabajador manifestara por escrito su aceptación, recabando constancia de entrega por lo menos con cinco días de anticipación a dicha fecha, quedando liberado el empleador, si el trabajador no acepta.

Si se prescindiese de estos trabajadores y se contratare personal distinto, los trabajadores excluidos tendrán derecho a solicitar su readmisión, ante la

autoridad administrativa de trabajo, quienes gozaran de las remuneraciones dejadas de percibir, desde la denuncia hasta su reingreso.

A manera de comentario, podemos distinguir que en esta ley las hoy conocidas causas objetivas, en esa fecha se les denominaba situaciones excepcionales de la empresa. Que en el fondo tenían el mismo parecido en cuanto a las causales anotadas, así como en el procedimiento de despido, donde su variación era mínima. Pero de alguna manera mejoro la ley anterior.

Con la **Ley 24514** de fecha, 4-06-86 sobre estabilidad laboral, en la cual se garantizaba al trabajador del derecho a permanecer en el Centro de Trabajo por un tiempo indefinido, pero para ello debía de cumplir con los requisitos estipulados en la Ley, trabajar mas de 4 horas diarias, como tener una antigüedad mayor de tres (03) meses (periodo de prueba). Los trabajadores solo podrán ser despedidos por causas justas, debidamente comprobada. Estas son:

- a) No haber incurrido en faltas graves de despido,
- b) Por la situación excepcional de la empresa (causas económicas, técnicas, caso fortuito o fuerza mayor),
- c) Inhabilitación impuesta al trabajador, por la autoridad judicial (...) si lo es por un periodo de tres meses o mas,
- d) Inasistencia al Centro de Trabajo, por privación de la libertad por sentencia judicial, por delito doloso. Que eran consideradas como causas justas de despido.

En el despido por falta grave ya sabemos cuales son estas faltas graves, la normatividad anterior, las enumero y que esta ley las vuelve a enumerar, no ha cambiado mayormente.

La causa justa es imputable al trabajador; este es culpable del hecho que ocasiona su despido y tiene por tanto una responsabilidad subjetiva en la ruptura de la relación de trabajo, de la que evidentemente no puede generarse ningún derecho a su favor. Antes bien, como se ha dicho calificando a éste despido como disciplinario, en este caso, el despido equivale a una sanción correspondiente a su conducta culpable.

En esta ley en lo que respecta a las situaciones excepcionales de la empresa o sea sobre las causas objetivas, son las mismas de la ley anterior, así como en cuanto a su procedimiento. En estos casos la autoridad administrativa de trabajo conocerá y resolverá, sobre:

- a) Suspender temporalmente las labores en forma total o parcial.
- b) Reducir Personal.
- c) Disminuir turnos días u horas de trabajo.
- d) Rescindir los contratos de trabajo por liquidación de la empresa.

En esta ley ya no se norma sobre estabilidad laboral, ya que al parecer va perdiendo apoyo de los legisladores con respecto a la estabilidad en el trabajo. Ya no hay una defensa cerrada al respecto, pero se señala que hay trabajo relativo, es decir no ya de permanencia absoluta sino de permanencia relativa.

En esta ley por primera vez aparece el criterio de los Cargos de Confianza, se les denominaba así a los que ejercen a nivel de Dirección, los que conllevan poder decisorio o importan representación general del empleador. En los Centros de trabajo que cuenten con menos de 50 trabajadores, el porcentaje de personal de confianza no excederá del 15%, del total de trabajadores de dicho centro. Si fueren más de 50 trabajadores, el porcentaje no podrá exceder del 10% de los trabajadores de confianza.

El **Decreto Ley 26093**, de 1992 señalaba “que los titulares de los ministerios y de las instituciones públicas descentralizadas deberán cumplir con efectuar semestralmente programas de evaluación de personal”, en su artículo segundo, decía “El personal que no califique, podrá ser cesado por causal de excedencia”.

Esta es otra normatividad que afecta a los trabajadores, que al parecer se siguió dando con la finalidad de seguir despidiendo trabajadores sobre todo del sector público, sobre todo porque el sector público, había sido copado muchas veces con personal sin experiencia, sin especialidad, se les dio el trabajo de favor político, que muchas veces se daba con el ingreso de muchos gobiernos de turno. Pero no solamente a ellos ya que también se aplicaba en el sector privado, o a todas las empresas que se rigen por la ley del sector privado. Las

famosas evaluaciones, claro esta quien desaprobaba era cesado por causal de excedencia. Es decir en todas las leyes siempre se ha encontrado de alguna forma, la formula del despido para el trabajador sean estas justas o injustas.

En la actualidad el cese colectivo de trabajo está regido por la **Texto Único ordenado, Ley de Productividad y Competitividad Laboral (D. Leg. 728)**; y su Reglamento Ley de Fomento del Empleo (D. Supremo N°001-96-TR). Comprendiendo los artículos del 46 al 52, de este decreto los cuales desarrollaremos en los siguientes capítulos¹⁶

.

Mediante la **ley 27487**, se deroga la ley 26093, que autoriza la conformación de comisiones especiales encargadas de revisar los ceses colectivos en el Sector Público.

Por **Decreto Supremo 021-2001-TR se reglamento la ley 27487**, que señala las reglas que permitan cumplir con el plazo legal de 45 días hábiles establecidos para la elaboración de los informes finales de las comisiones especiales. Que la primera etapa culmina el 26-07-01, las comisiones especiales deben elaborar un informe preliminar que describa el número y nómina de trabajadores cesados.

Así mismo el **Decreto Supremo 022-2001-TR** se establece disposiciones relativas a la conformación y funcionamiento de comisiones especiales, encargadas de revisar los ceses colectivos en el Sector Público. Por lo que en una segunda etapa las comisiones especiales deben analizar la información recibida y elaborar recomendaciones y sugerencias, por lo que el D. Supremo 021-2001-TR prevé la atribución del titular de la entidad o sector para ampliar el número de integrantes de las comisiones especiales, pudiendo incorporarse a grupos no incluidos durante la primera lista de cesados irregularmente. Hoy se esta solicitando el reconocimiento de una cuarta lista de trabajadores, para ser reubicados.

¹⁶ *Infra.*

La actual **Constitución Política del Estado, 1993** norma en lo que respecta al trabajo, desde el art.22 al 29. Donde señala;

Que el trabajo es un deber y un derecho, es base del bienestar y medio de realización de la persona. Tiene atención prioritaria del Estado, fomenta el empleo productivo y de educación para el trabajo. Ninguna relación laboral puede limitar el ejercicio de los derechos constitucionales, ni desconocer o rebajar la dignidad del trabajador. Tiene derecho a una remuneración equitativa y suficiente que procure para él y su familia el bienestar material y espiritual.

La jornada ordinaria de trabajo es de 8 horas diarias o 48 horas semanales como máximo. Se respetan los principios de igualdad sin discriminación, carácter irrenunciable de los derechos reconocidos por la Constitución y la ley. Interpretación favorable al trabajador en caso de duda insalvable sobre el sentido de la norma. El estado reconoce los derechos de sindicación, negociación colectiva y huelga. El Estado reconoce a los trabajadores el derecho a participar en las utilidades de la empresa y promueve formas de participación.

La **OEA** en su carta Constitutiva consagra (art.29 inc. b) “El trabajo es un derecho y un deber social (...) ha de efectuarse en condiciones que aseguren la vida, salud, nivel económico decoroso, tanto en los años de trabajo, como en la vejez o cuando cualquier circunstancia prive al hombre de trabajar “.

La **OIT (Oficina Internacional del Trabajo)** en su recomendación N° 119, sobre la terminación de la relación de trabajo por iniciativa del empleador. En lo que se refiere a las causas objetivas de cese laboral, se destaca: como método de aplicación, la legislación nacional, los contratos colectivos, los reglamentos de Empresa, los laudos arbitrales, fallos de los tribunales, cualquier otra forma compatible con la práctica nacional apropiada a las condiciones nacionales. En cuanto a las normas de aplicación general, se considera que no debería procederse a la terminación de la relación de trabajo a menos que exista una causa justificada relacionada con la capacidad o la conducta del trabajador o basadas en las necesidades de funcionamiento de la empresa, del establecimiento o del servicio.

Las disposiciones complementarias sobre la reducción de personal señala, que la selección de los trabajadores que vayan a ser objeto de una reducción de personal, debería efectuarse según criterios precisos, que es de desear se fijen, cuando sea posible de antemano y que tengan debidamente en cuenta tanto los intereses de la empresa, del establecimiento, servicio de los trabajadores. Estos criterios podrían ser:

- a) La necesidad de que funcione eficazmente la empresa, el establecimiento o servicio.
- b) La Capacidad, la experiencia, las actitudes y calificaciones profesionales de cada trabajador.
- c) La antigüedad, edad, situación familiar.
- d) Cualquier otro criterio que pareciese indicado, teniendo en cuenta la situación de cada país.

La orden la importancia relativa a los criterios citados dependerá de las costumbres y de las prácticas nacionales.

El Convenio 158 de la OIT¹⁷

Sub Capítulo 1.3: Causas Objetivas o Factores que originan el Cese Colectivo de Trabajo.

Las causas o factores que originan el cese colectivo de trabajo, el D. Leg. 728 señala que son:

1. El caso fortuito o la fuerza mayor.
2. Los motivos económicos, tecnológicos, estructurales, o análogos;
3. La Disolución y Liquidación de la empresa y la quiebra; conforme a la Ley General de Sociedades, 26887.
4. Por medio de la Reestructuración Patrimonial sujeta al Sistema General Concursal, Ley 27809¹⁸.

.

¹⁷ Vid, Anexos.

¹⁸ Vid. Procedimientos.

1.1. En cuanto al punto uno, sobre la **fuerza mayor o caso fortuito**, señalaremos que la doctrina en este caso ha sido uniforme, al punto que mayormente no se varía en su definición o concepto, diversos autores confirman esta versión.

Pero no esta demás que precise, que en este caso la empresa deja de funcionar por haber ocurrido un hecho, denominado en la terminología laboral caso fortuito o fuerza mayor, donde la doctrina no hace ningún distingo al respecto al considerar estos términos como sinónimos.

Este hecho es un acto imprevisible, irresistible, algo inesperado, no pueden ser evitados, que hacen imposible el desenvolvimiento del Centro de Trabajo; tales como un hecho de la naturaleza, un terremoto, maremoto, incendio debido a altas temperaturas naturales, diluvio, aluvión, una plaga, guerras, hechos graves que hagan inoperativo el centro de trabajo.

Así mismo algunos autores consideran a la fuerza mayor, a los actos, que puedan ser provocados por los hombres, como incendio, inundación, un tumulto que causa estragos, una ley mal dada que impide el desarrollo empresarial.

Tomaylla Miriam¹⁹, cita a Alonso Olea, quien distingue dos tipos de fuerza mayor propia e impropia. La propia son acontecimientos surgidos por hechos naturales, inundación o diluvio, aluvión, incendio, terremoto. Los impropios son los hechos producidos por el hombre, incendios provocados, inundaciones provocadas, guerras.

Ribo M. Luis²⁰, señala “(...) Que dentro del concepto de fuerza mayor que precisamente constituye, la causa de terminación del contrato de trabajo, caven diversidad de acontecimientos. Como señala la propia ley, además del incendio, debe tenerse en cuenta la inundación, terremoto, explosión, plagas del campo, guerra, tumulto o sediciones y en general (...) cualquier otro acontecimiento semejante de carácter extraordinario, que los contratantes no

hayan podido prever o que previstos no se haya podido evitar.

Por lo tanto, no sólo los sucesos indicados, sino todos los que sean equivalentes, podrán constituir una causa, para terminar válidamente el contrato de trabajo”.

Montoya Melgar Alfredo²¹, señala sobre el despido por fuerza mayor, que en su art.49.1.h ET

Contempla como causa específica, la extinción de los contratos de trabajo por fuerza mayor (...) la imposibilidad de la prosecución de la relación de trabajo, la que se configura del siguiente modo:

a) Es un hecho obstativo, que se opone a la normal continuidad del contrato ; tal hecho determina la imposibilidad de la prestación del trabajador ; tal hecho debe tener carácter extraordinario ; los supuestos clásicos son, el incendio, terremoto, explosión, guerra, plaga u otro similar, que aluden claramente circunstancias catastróficas.

b) También considera expropiaciones, incautaciones, prohibiciones administrativas, requisas no debidos a incumplimientos del empresario. Tal hecho en fin a de ser imprevisible o si previsible, inevitable.

En la legislación española, existe tres corrientes al respecto; una que afirmaba que esta era automática (ipso iure); la segunda aceptaba que era automática pero, debiendo ser alegada y notificada. Y una tercera que señalaba que era una mera causa que justificaba, la decisión de extinguir el contrato unilateralmente.

Pero al final a primado la corriente doctrinal que afirmaba, que la fuerza mayor de “ efectos definitivos es una pura causa motivadora del despido y de que este despido a de tramitarse ajustándose al procedimiento de los expedientes de regulación de empleo “.

Las pautas a seguirse para el despido por fuerza mayor, según este autor, son:

a) La autorización administrativa, se exige cualquiera que sea el número de trabajadores afectados.

b) El expediente se incoara por el empresario, que lo notificara a los

¹⁹ *Opus Citaten.*

²⁰ El Trabajador y la Ley, Editorial Bruguera S.A., España, 1972.

²¹ *Opus Citaten.*

representantes de los trabajadores y aportara las pruebas que estime necesarias.

- c) Autorizada la extinción (en el plazo de cinco días) y decidida esta por el empresario, retrotraerá sus efectos al momento de sobrevenir la fuerza mayor.
- d) El tramite de “consultas” entre empresario y representante del personal, exigido en la generalidad de los expedientes de despido colectivo no lo es en el caso de la fuerza mayor.
- e) Las indemnizaciones correspondientes a los despidos por regulación de empleo (veinte días por año de servicio) podrán ser imputados por la administración, en cuanto a su pago total o parcial al fondo de garantía salarial, sin perjuicio de que este pueda resarcirse ulteriormente frente al empresario deudor.

2.1. Con respecto al segundo punto, sobre la causal por motivos **económicos, tecnológicos, estructurales o análogos**. En estos casos, por el aspecto económico, el trabajador según la doctrina, si fuera despedido por esta causal no tendría mayor responsabilidad, ya que la marcha de la empresa, en cuanto a su economía es independiente, del rendimiento o productividad que pueda realizar, el trabajador personalmente.

Por la causa Económica, se dice, que la Empresa está sujeta a riesgos que pueden alterar su normal desarrollo, no obstante las precauciones y cuidados que sus conductores pongan en su manejo. Uno de esos percances puede ser de carácter económico, que va desde el debilitamiento hasta la falencia total del empresario. Estas circunstancias a menudo, originan un estado de crisis en el proceso productivo, que comprometen las relaciones de trabajo y pueden causar el cierre temporal o definitivo del centro de trabajo. Desde el punto de vista estrictamente jurídico, se podría concretar que si por efecto de la causa económica la actividad de la empresa termina, el contrato debe resolverse.

También se considera dentro de las causas económicas, el aspecto internacional donde los grandes capitales ingresan a las economías de los países emergentes, supuestamente para invertir, pero sucede que se da una

situación de elevación de precios, una inflación galopante y posterior recesión, además de la competitividad desigual, ya que la desigualdad al parecer radica en el uso de la tecnología de última generación, y sus consecuencias son, la quiebra de diversas empresas de economía débil y posterior despido de trabajadores.

Es decir la economía internacional juega un rol muchas veces determinantes, en la economía de los países, creando inestabilidad económica que se manifiesta a través de la hiperinflación y posterior recesión, donde incluso muchas veces no hay liquidez monetaria, donde el circulante dinerario es escaso, creando lo que se ha denominado el famoso pánico financiero, elevación y/o baja del dólar, creando zozobra económica incluso política.

Distinto, por completo, es el caso del despido por causas económicas o tecnológicas. Si bien los hechos constitutivos de tales causas no son imputables al empleador, es decir no derivan de su incumplimiento culpable, tampoco son imputables al trabajador. La conducta de este resulta ajena a los sucesos que provocan su despido y genéricamente, pueden atribuirse a los riesgos propios de toda actividad económica.

En este sentido el empleador, tiene una responsabilidad objetiva frente a la situación de desempleo en que quedará el trabajador a causa de las dificultades económicas de la empresa o los cambios tecnológicos que ésta decida introducir en su organización, sistemas de trabajo o técnicas de producción. Por ello somos favorable a la idea de que en los supuestos de despido colectivo se reconozca en favor de los trabajadores afectados por la extinción de su relación laboral una indemnización adecuada, que bien puede graduarse según se trate de un motivo económico o de una causa técnica y que como lo hace la mayoría de las legislaciones, podría consistir en un monto proporcional respecto del fijado por la ley para el despido injustificado o improcedente.

Sabemos bien que la economía de una empresa está manejada o determinada por sus directivos o empleados quienes son los directos responsables del capital o activos de la empresa, que en caso de pérdida de

su patrimonio, estaría en falencia económica. Debido a un mal negocio o descapitalización de la misma, encuentra obstáculos en su funcionamiento. Por lo que al no poder cumplir con sus trabajadores en el pago de sus remuneraciones, decide solicitar a la autoridad administrativa de trabajo, que compruebe dicha situación deficitaria de producción global en bienes o servicios, análisis del Balance económico, verificación de ingresos y egresos, para dar por aprobado el cierre definitivo o temporal de la empresa.

Ahora muchas veces se da este fenómeno, en estado de crisis económicas de los países, que afectan directamente a las empresas emergentes, donde debido a los intercambios comerciales desiguales se ven perjudicados económicamente, no pudiendo proveer o colocar sus productos en el mercado. Otro aspecto negativo para la empresa es la disminución de los precios internacionales, que causa estragos en la economía de los países, afecta al gran y mediano empresario. Mayormente debido a estos factores se extinguen la relación de trabajo o contratos de trabajo. Por lo que hay que entender que dicha causal o situación excepcional no es por culpa del empleador, sino por causas ajenas a él.

Donde su economía empresarial se ha visto afectada por impericia quizás, en las relaciones de cambio y comercio empresarial, por lo que esta situación excepcional de la empresa o causas objetivas, que los empresarios deciden cerrar su centro de trabajo, despidiendo a un grupo o conjunto de trabajadores lo que se a denominado cese colectivo (denominación legal) o reducción de personal (denominación doctrinaria). La parte económica prima en este caso donde el empresario ya no quiere continuar, con la labor de su empresa al verse perjudicado económicamente.

Para el **Dr. Pasco Cosmopolis Mario**, señala que la “situación de falencia o desequilibrio económico o financiero o de grave desmedro, que coloca a la empresa ante la imposibilidad absoluta de seguir operando en las condiciones que lo venía haciendo, afecta al trabajador”. En lo que respecta al aspecto tecnológico, el mismo autor señala: “Para algunos autores esta es una causa técnica, para otras legislaciones es Tecnológica, Alonso García considera que

las causas tecnológicas, no pueden sino nacer de la incidencia indirecta de los avances técnicos producen sobre las posibilidades de supervivencia de la empresa, incapaz o imposibilitada de asimilar o adaptarse a las nuevas exigencias y llamada por tanto a desaparecer “. Se trata de una perspectiva en que las causas tecnológicas operan como factor de obsolescencia de la empresa, condenándola a la extinción, concepto que encuentra su apoyo, en la propia ley Española, que describe la causal como “cesación de la industria, comercio o servicio de forma definitiva, fundada en causas tecnológicas o económicas “(ET, art49.9).

Por eso el mismo autor recalca, que “la admisión de crisis económica o tecnológica como causa de extinción plantea la necesaria exigencia de que la *crisis se traduzca en una cesación –definitiva- de las actividades empresariales*“. El Dr. Pasco, pone el acento en que se trate de cambios cualitativos de la producción o del trabajo que arroja como consecuencia un excedente laboral o impiden continuar normalmente las labores, sea total o parcial, *imponiendo por consecuencia, una racionalización del personal*. Los cambios tecnológicos, la modernización, la reconversión o transformación de las empresas existentes –que no de las nuevas que nacen incorporando los avances más modernos y desafiando con ello a las antiguas –se orientan al uso intensivo del capital, esto es la sustitución de mano de obra por máquinas y equipos de gran perfección y eficacia que puede realizar las labores que venían ejecutando determinadas categorías de trabajadores. En sociedades con niveles deficitarios de mano de obra y economías de escala, dicha renovación es económica y socialmente conveniente, pero en sociedades como la nuestra, con excedentes de mano de obra, plantea innegables problemas sociales y laborales que deben conjugarse con la existencia de modernización y tecnificación al menos en ciertas actividades. La causa técnica a que se refiere nuestra ley, creemos que no implica necesariamente –pues no lo exige como efecto o consecuencia de los cambios tecnológicos –la liquidación de la empresa por obsolescencia- lo que obviamente puede ocurrir –sino fundamentalmente, los procesos de racionalización o reajuste de personal que se deriven de la reconversión tecnológica que se produzca en las empresas. Además se considera por la doctrina, la causa económica o tecnológica debe

imposibilitar materialmente o legalmente, la continuación de las relaciones de trabajo, al no poder el empleador cumplir con el contrato.

Observa **Ramírez Bosco**, en este tipo de causas a diferencia de la fuerza mayor, más que imposibilidad sobreviene la “excesiva onerosidad” del contrato o visto desde otro ángulo, la pérdida de la función económica de parte o de la totalidad de los contratos de trabajo, que devienen innecesarios debido a la disminución del trabajo requerido ya sea por crisis económica o en razón en la innovación tecnológica que genera excedencias laborales. Para nuestra Jurisprudencia “procede la rescisión de los contratos de trabajo cuando la ley declara la disolución de una empresa por razones económicas, esto es su total inoperatividad y falencia económica, que le hace imposible cumplir su objeto social “. La imposibilidad en el cumplimiento del contrato ha de ser definitiva o permanente. La de carácter transitorio temporal, sólo justifica la suspensión, no la terminación de las relaciones de trabajo. Dichas causas deben ser ajenas a la conducta del empleador.

Anota Ramírez Bosco, que la falta de trabajo debe ser inimputable al empleador, Sagardoy considera que ha de ser independiente de la voluntad resolutoria del empresario y de las conductas de éste que de forma mediata, hubieran podido influir en el resultado típico del supuesto: la prestación imposible. Como un caso excluido de sustentarse en estas causas, menciona Alonso Olea, el del contratista que pretendiera rescindir los contratos de trabajo de sus operarios debido a la rescisión del contrato de obra, ocasionada por su propio incumplimiento culpable.

Por otro lado no podemos dejar de pasar inadvertido un hecho importante e interesante que tiene que ver con el aspecto económico. Es el hecho objetivo que algunos empleadores con el objeto de reducir sus costos en remuneraciones, recurre al hecho de prescindir del personal antiguo y reemplazarlo por personal nuevo, como podrá verse en el cuadro referencial²², un trabajador antiguo generalmente mayor, por razón de los incrementos

²² Vid. Estadísticas.

saláries anuales, que obtiene por pliego de reclamos sindicales, a acumulado un salario relativamente alto, si se le compara con un trabajador nuevo – generalmente de menos edad- que ingresa a trabajar con remuneraciones mínimas . La comparación entre lo que gana un antiguo y un nuevo es significativa como puede verse en el anexo indicado.

Esto pone de manifiesto porque algunos empleadores “” justifican “” procesos de reducción de personal o de cierre de la empresa. Si bien es cierto la norma les obliga, a dar preferencia al personal cesado, esta obligación tiene limite de un año (art. 52 Del TUO de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral). En otros casos no vacilan en cerrar la empresa y constituir una nueva persona jurídica, dedicada a la misma actividad y que funcionara con personal nuevo, sus costos saláries los abran reducido.

2.2. En cuanto al **aspecto tecnológico**, esta referido al uso de máquinas, herramientas computarizadas, alta tecnología, que se emplearan en la producción, productividad, eficiencia en el desempeño de sus labores, por parte del trabajador y que redundará, en la modernización o globalización de la sociedad. La Causa Técnica esta referida a los medios de producción, los mismos que pueden ser objeto de deterioro o de mejoramiento en cuanto a su capacidad de rendimiento.

Algunos autores consideran que el deterioro no depende de la voluntad del empleador, afirmación que tiene un valor relativo, si se tiene presente que el desgaste y la obsolescencia de los medios y procedimientos de producción pueden depender de la voluntad del empleador. La existencia de un centro de trabajo requiere de una renovación constante de los medios de producción, para que pueda cumplir sus fines. El empresario que no mantiene mecanismos vigentes contribuye involuntariamente a la extinción del centro laboral y consecuentemente origina la desocupación de sus trabajadores.

La muerte del empleador, en ciertos casos, puede ser causa de la terminación de la relación laboral. Hay situaciones en las que la actividad del centro de trabajo es inherente a la persona del empleador. Esto significa que el servidor sabe de antemano que la relación de trabajo es eminentemente personal y por lo tanto la muerte del principal pondrá fin al contrato laboral. En otras

circunstancias no se da esta inherencia, es decir que las condiciones personales del empleador no influyen en la celebración del negocio jurídico, resultando más bien una vinculación económica entre los sujetos contratantes. De manera que existiendo la empresa, la muerte del principal no constituye causa de la finalización de la relación de trabajo.

El **Dr. Horna Torres José**²³, en su artículo publicado en la revista

De derecho, sobre el *Nuevo Orden Laboral y el impacto de la Revolución Científico-Tecnológica*, señala que el mundo y el continente viene atravesando, por una etapa de cambios, y redefiniciones económicas, sociales y políticas, las mismas que han afectado el rol de la sociedad como del Estado. Llega al extremo de denominarla etapa traumática de cambios. Dice, la característica mas importante de este proceso, consiste en la declinación relativa de la producción en masa y la revalorización de formas de producción, menos rígidas que correspondería a la lógica de un nuevo modelo de acumulación flexible. El modelo como sabemos se desarrollo entre los años de 1920-1970, constituido por un conjunto de industrias de producción masiva y caracterizado por una extrema división técnica del trabajo y standardización de los productos, buscando la explotación de economías internas de escala. Por supuesto estos métodos de producción implicaban un sistema rígido de relaciones laborales, una fuerza de trabajo estable y la existencia de reglas y categorías de trabajo definidas. El nuevo modelo de acumulación flexible fundamentado en la gran disminución de los costos de producción, se apoya en la articulación de unidades de producción de tamaño medio y pequeño (...) estas nuevas formas de producción se caracterizan por una gran habilidad y rapidez para cambiar los procesos y productos y desarrollar leyes flexibles de ligazones externas y procesos de trabajo. (...) estos cambios van acompañados de una fuerte dosis de competencia y actitud empresarial, además de una gran actividad de innovación tecnológica. Dentro de este marco de referencia viene apareciendo un nuevo esquema, un nuevo fenómeno mas que jurídico, económico: La Flexibilización que hará posible nuevas practicas dentro de las relaciones laborales, tales como elevadas tasas de rotación y proporciones altas de

²³ Revista de Derecho, UNMSM, Quo Vadis Jus, Pág. 81, Lima-Perú, 1995.

trabajo temporal y de tiempo parcial, con especial relevancia frente a las nuevas tecnologías (...) los sistemas de producción flexible, incorporan gran porcentaje de mujeres y jóvenes y grupos con menor nivel de organización o relativamente marginados de los sistemas institucionales de protección. (...) los grandes empleadores, externalizan sus necesidades de trabajo, no especializado mediante la subcontratación, reteniendo solamente un número de trabajadores especializados de alta remuneración. Estas consideraciones nos hacen ver que en las últimas décadas la revolución tecnológica, viene jugando un rol protagónico en toda evolución económica y social, ha tal punto que hasta en los actos cotidianos encontramos referencias a la llamada Revolución Tecnológica.

En el campo de las relaciones laborales, la innovación tecnológica, expresada en la robótica, la burótica, la telemática, la biótica y otros, se constituye como un elemento esencial para garantizar la competitividad empresarial y en definitiva el empleo y salario de los trabajadores. Después de hacerse diversas interrogantes, el autor, tales como ¿Se diría acaso que ese fenómeno, implicaría la sustitución masiva del trabajador por los modernos métodos tecnológicos ?, ¿Se excluiría por otra parte la conflictividad social entre empresario y trabajadores, al constituir un freno para la transformación tecnológica de la empresa, la misma que tiende a la productividad y la competencia?, ¿Cómo podrá la empresa enfrentarse al nuevo sistema tecnológico, si no es con salarios mas bajos o reduciendo el número de puestos de trabajo ?, ¿Quién asumirá el mal social de la tremenda desocupación ?, ¿No tendría que ser otro, sino la colectividad o la solidaridad social ?. Aduce el autor, frente a estas situaciones, hay necesidad de negociar la responsabilidad política y social de los desocupados, teniendo en cuenta el valor humano y social del trabajador; de las formas comunitarias de la organización cooperativa y autogestionaria (...) es evidente que la situación social del paro humilla y rebaja la dignidad del trabajador, por lo que los Sindicatos renovadores deberán negociar orientando a elaborar una nueva cultura a partir de una idea de trabajo, distinta a **la del viejo trabajo industrial. Es decir un proyecto de uso social de esa nueva tecnología.**

Por lo que deducimos, que la tecnología, en algunos casos de los trabajadores, servirá para elevar la producción; es decir un manejo

automatizado, pero basados en su control especializado. Por lo que el trabajador deberá estar en constante y permanente capacitación, perfeccionándose, especializándose en el uso de las nuevas tecnologías. Si el empleador no adopta los cambios necesarios en beneficio de la empresa, capacitando al trabajador para afrontar los nuevos tiempos, se verá perjudicado en la producción que realiza, porque no alcanzara los estándares mínimos de producción, pasando a ser una empresa inviable, con pérdidas económicas, escaso de nuevas tecnologías que merman la producción; por lo que se vera obligado a cerrar la empresa y despedir a los trabajadores a su servicio.

Según **Miriam Tomaylla**²⁴, el aspecto tecnológico, traerá el uso de nuevos instrumentos, equipos, técnicas productivas, innovaciones que determinen un requerimiento menor de trabajadores, para el desarrollo del proceso productivo.

Para **Humberto Jairo Jaramillo V.**²⁵

En su ponencia sobre "Perspectivas del Derecho Laboral frente a la Reconversión Industrial", señala que la tecnología implica:

- a) Un deseo de flexibilidad
- b) Horarios alternativos
- c) Nuevas modalidades de contratos, que permitan una mayor eficiencia, así es como en los países ricos y desarrollados, el progreso esta ligado a desarrollar el método de trabajo.

La protección social es indispensable, por ser una imposición de la justicia, pero también para la eficiencia de la actividad, " la protección social es selectiva y centralizada ya que opera por burocracia y no por datos objetivos y es así como todas las instituciones sociales y de seguridad social en los países subdesarrollados o están amenazados por el fracaso financiero o la ineficiencia ".

Que tampoco se adecua a las nuevas necesidades sociales y técnicas, esto influye en la productividad.

El mismo autor alude que "la reconversión industrial (...) no es la deshumanización del derecho laboral, pues para este lo esencial es el hombre

²⁴ *Supra.*

²⁵ Perspectivas del Derecho laboral frente a la Reconversión Industrial, UPB, Colombia, 1994.

y si estos no consumen sobran las empresas. Así es como un día en una fabrica de Detroit se inauguraba una planta robotizada y en tono burlesco el presidente de la empresa le dijo a su homónimo del sindicato “ahí se los presento para que los sindicalice” inmediatamente tuvo la respuesta del trabajador inteligente respondió “espero que esos mismos señores de metal le compren los carros que van a producir”. En conclusión la tecnología en todos los ámbitos, debe estar al servicio del hombre y no al contrario, pero éste no puede apoyarse en antiguas normas laborales.

2.3. En lo que se refiere al **aspecto estructural**, es una figura que esta relacionado con la parte organizativa de la empresa. Aquí se debe ver si la distribución y clasificación del personal, para el funcionamiento eficiente de sus diferentes áreas productivas o administrativas; de lo contrario si existe exceso de personal, se optara por la reducción.

.Así mismo las causas organizativas señala **Navarro Nieto F**, tendrían como contenido, la introducción de nuevos criterios de racionalización del trabajo, dentro de la organización productiva, no requiriendo a diferencia de las causas tecnológicas inversión alguna en medios productivos. No obstante este tipo de causas suele estar vinculado a previas opciones técnicas o productivas.

3. Disolución y Liquidación de la Empresa y la Quiebra; conforme a la ley 26887, Ley General de Sociedades.

En este caso, la ley fija las pautas para disolver y liquidar la empresa o centro laboral. Se señala que la disolución se tendrá previo acuerdo de los directores, de la empresa.

Cualquier socio, administrador, gerente o directorio puede convocar, para que en un plazo de 30 días, se realice la junta general, a fin de adoptar el acuerdo de **disolución** o las medidas que correspondan. Cualquier socio o director, puede requerir al directorio para que convoque a la junta general, si a su juicio existen algunas de las causales de disolución establecidas en la ley. De no efectuarse la convocatoria, se hará por el juez del domicilio social.

El poder ejecutivo puede solicitar a la Corte Suprema, la disolución de

sociedades, cuyos fines o actividades sean contrarios a las leyes que vayan contra el orden público y las buenas costumbres.

Las principales causales de disolución son:

- a) Vencimiento del plazo de duración, opera de pleno derecho, salvo la solicitud de prórroga al registro.
- b) Conclusión de su objeto, no realización o imposibilidad manifiesta de realizarlo.
- c) Continuada inactividad de la junta general.
- d) Pérdidas que reduzcan el patrimonio neto a cantidad inferior, a la tercera parte del capital pagado, salvo que sea aumentado o reducido en cantidad suficiente.
- e) Acuerdo de la junta de acreedores.
- f) Resolución adoptada por la Corte Suprema.
- g) Acuerdo de la junta general, sin mediar causa legal o estatutaria.
- h) Cualquier otra causa establecida por la ley o prevista en el pacto social.

El acuerdo de disolución debe publicarse dentro de los 10 días de adoptado, por tres veces consecutivas; con la copia certificada del acta notarial que decide la disolución, se inscribirá en los registros públicos, dentro de 10 días de efectuada la última publicación.

La **Liquidación: Disuelta** la sociedad se inicia el proceso de liquidación. La sociedad disuelta conserva su personalidad jurídica, mientras dure el proceso de liquidación, hasta que se inscriba la extinción en el registro. Durante la liquidación la sociedad debe añadir, a su razón social o denominación la expresión “En liquidación” en sus documentos y correspondencia.

Desde el acuerdo de disolución cesa la representación de los directores, administradores, gerentes y representantes en general, asumiendo los liquidadores las funciones que le corresponden conforme a ley, al estatuto o convenio entre accionistas inscritos ante la sociedad y a los acuerdos de la junta general.

La función de los liquidadores, es representar a la sociedad en liquidación y su administración para liquidarla, con las facultades, atribuciones y responsabilidades que establecen la ley, el estatuto, pacto social, convenios entre accionistas inscritos ante la sociedad y los acuerdos de la junta general.

Corresponde además a los liquidadores formular el inventario, estados financieros y demás cuentas al día, en que se inicie la liquidación. Tienen la facultad de requerir la participación de los directores o administradores cesantes para que colaboren en la formulación de esos documentos; llevan y custodian los libros que corresponden a la sociedad en liquidación y entregarlos a quien habrá de conservarlos, luego de la extinción de la sociedad. Concertar transacciones, asumir compromisos y obligaciones que sean convenientes al proceso de liquidación. Si durante la liquidación, se extingue el patrimonio de la sociedad y quedan acreedores pendientes de ser pagados, los liquidadores deben convocar a la junta general, para informarles de la situación, sin perjuicio de solicitar la declaración judicial de QUIEBRA, con arreglo a ley.

La **Extinción** debe inscribirse en el registro, en documento firmado por los liquidadores, indicando como se ha dividido el haber social, la distribución del remanente y las consignaciones efectuadas y se acompaña la constancia de haberse publicado el aviso del balance final. Después de la extinción de la sociedad los acreedores que no hayan sido pagados, pueden hacer valer sus créditos frente a los socios. Las acciones se tramitan en proceso de conocimiento.

Las pretensiones de los acreedores caducan a los dos años de la inscripción de la extinción.

Así mismo el D. Leg.728 en su art. 49, sobre la Disolución y Liquidación de la Empresa y la Quiebra, señalan: “los trabajadores tienen la primera opción para adquirir los activos e instalaciones de la empresa quebrada o en liquidación, que les permita continuar o sustituir su fuente de trabajo. Las remuneraciones y beneficios sociales insolutos (no pagados), se podrán aplicar en tal caso a la compra de dichos activos e instalaciones hasta su límite o a la respectiva compensación de deudas ”.

4. Reestructuración Patrimonial, Disolución y Liquidación, Disolución y liquidación iniciada por la Comisión, la Quiebra. Ley 27809, Ley General del Sistema Concursal²⁶

.

²⁶ *Infra*

SUB CAPITULO 1.4: Efectos de Cese Colectivo de Trabajo.

Como efectos del Cese Colectivo podemos considerar, al Preaviso de despedida, la Compensación por Tiempo de Servicio y Derecho de preferencia en la Readmisión, Jubilación Adelantada, del Despido Ilegal.

Desarrollaremos estos efectos.

1. **El Preaviso**, como su nombre lo indica el empleador deberá comunicar al trabajador o representante del trabajador (sindicato), la cesación de labores de un grupo de trabajadores; de acuerdo a ley esto procederá para los que cesaran por causas económicas, técnicas, estructurales o análogas.

El preaviso esta referido a un comunicado escrito, directo, una carta simple o notarial, que estará refrendado con la firma del empleado o su representante, en la cual, se explicará claramente la causal, así como el nombre de los trabajadores cesados, se trata de una lista, un rol de integrantes del despido.

En caso que el empleador no hiciera éste, comunicado, la despedida puede quedar nula, porque además muchos países, así como el nuestro tienen un procedimiento para esta eventualidad, donde inclusive se debe comunicar a la autoridad de trabajo en forma obligatoria.

Conocida también como carta de despido, mayormente se da por dos causales, capacidad del trabajador, no tener el rendimiento que se pensaba o adaptarse a la tecnología laboral y la conducta irregular del trabajador de cumplir con su Centro de Trabajo, llegar tarde, no respetar las reglas internas, faltas contra sus compañeros de labores. La carta de preaviso da inicio al procedimiento de despido, constituyendo el primer instrumento de imputación, relacionada con la capacidad o conducta del trabajador.

Se debe otorgar un plazo razonable no menor de 6 días, para que el trabajador pueda efectuar sus descargos, cuando se alegue causa relacionada con su conducta, salvo que exista falta flagrante, en cuyo caso no resultan razonable tal posibilidad, a través de la Carta de despido. El empleador procederá, dar por concluido el vinculo laboral, después de realizado el descargo del trabajador. Si el trabajador se niega a aceptar la comunicación de despido, el empleador debe remitirla vía notarial, por el juez o policía, según el caso.

2. En cuanto al pago de la **Compensación por Tiempo de Servicios**, el D. Leg. 728, lo estipula así en su art. 51, que se pague a todo trabajador cesado o despedido, su CTS.

Este se hará efectivo dentro de las 48 horas, de producido el cese.

La CTS, como se le conoce, se legisla mediante el D. Leg. 650, cuya finalidad es de beneficio social, de previsión de las contingencias que origina el cese en el trabajo y de promoción del trabajador y su familia.

Se devenga desde el primer mes de iniciado el vínculo laboral, cumplido este requisito toda fracción se computa por treintavos, se deposita semestralmente en la institución elegida por el trabajador, la compensación que se devengue al cese por un periodo menor a seis meses, será pagada directamente por el empleador, dentro de las 48 horas de producido el cese con efecto cancelatorio, la remuneración computable será la vigente a la fecha del cese.

Están comprendidos los trabajadores que tengan una jornada mínima diaria de cuatro horas, los de la actividad privada, aún cuando tuvieran un régimen especial de remuneración. No están comprendidos, los trabajadores que perciben el 30% o más del importe de las tarifas que paga el público por los servicios. No se considera tarifa las remuneraciones de naturaleza imprecisa, tales como la comisión y el destajo.

Los trabajadores sujetos a regímenes especiales, tales como Construcción Civil, pescadores, artistas, trabajadores del hogar y casos análogos continúan regidos por sus propias normas.

Son computables los días de trabajo efectivo, en consecuencia los días de inasistencia injustificada, así como los días no computables se deducirán del tiempo de servicios a razón de un treintavo, por cada uno de estos días.

Por excepción son computables:

- a) Las inasistencias motivadas por accidentes de trabajo o enfermedad profesional, hasta por 60 días al año. Se computan en cada periodo anual, comprendido entre el 1° de noviembre y el 31 octubre del año siguiente.
- b) Los días de descanso pre y post natal
- c) Los días de la suspensión de la relación laboral, con pago de remuneración por el empleador

- d) Los días de huelga siempre que no haya sido declarada ilegal o improcedente.
- e) Los días que devenguen remuneraciones, en un procedimiento de calificación de despido.

Son remuneración computable la remuneración básica y todas las cantidades que regularmente perciba el trabajador, en dinero o especie, como contraprestación de su labor, cualquiera que sea la remuneración que se le de, siempre que sea de su libre disposición. Se incluye el valor de la alimentación principal, cuando es proporcionada en especie por el empleador.

La remuneración computable para establecer la CTS, de empleados y obreros se determina en base al sueldo o treinta jornales que perciba el trabajador, según el caso en los meses abril y octubre de cada año. La remuneración diaria se multiplicara por treinta para efectos de establecer la remuneración computable. La equivalencia diaria se obtiene dividiendo entre 30 el monto mensual correspondiente.

Es alimentación principal, el desayuno, almuerzo o refrigerio de mediodía cuando lo sustituya y la cena o comida. No son remuneraciones computables:

- a) Las gratificaciones extraordinarias u otros pagos que perciba el trabajador ocasionalmente, como también la bonificación por cierre de pliego.
- b) Cualquier forma de participación en utilidades de las empresas.
- c) El costo o valor de las condiciones de trabajo.
- d) El valor del transporte, siempre que este supeditado a la asistencia al centro de trabajo.
- e) La asignación o bonificación por educación.
- f) Las asignaciones o bonificaciones por cumpleaños, matrimonio, nacimiento de hijo, o fallecimiento u otros de igual naturaleza.
- g) Los bienes que la empresa otorgue a sus trabajadores
- h) Todos los montos que se otorguen para el mejor desempeño de su labor.
- i) El refrigerio, que no constituye alimentación principal.

Los empleadores depositaran, en los meses de mayo y noviembre de cada año, tanto dozavo de la remuneración computable, la fracción de meses se depositaran por treintavos. Los depósitos se efectuaran en los primeros 15 días

del mes de mayo y noviembre de cada año. El depósito será efectuado por el empleador, a nombre del trabajador en moneda nacional o extranjera. El empleador, entregara al trabajador, el documento que acredite, la titularidad del depósito, su liquidación del depósito será entregada al trabajador la que informara:

- a) Fecha y número u otra seña otorgada por el depositario que indique que se ha realizado el depósito
- b) Nombre o razón social del empleador y domicilio
- c) Nombre completo del trabajador.
- d) Información detallada de la remuneración computable, saldo.
- e) Periodo o servicio que se cancela
- f) Nombre completo del representante del empleador que suscribe la liquidación.

Se puede observar por escrito el saldo o liquidación del CTS, donde el empleador revisara con un máximo de 3 días útiles, de no encontrarlo conforme recurrirá a la autoridad inspectiva de trabajo. La CTS son intangibles e inembargables sus depósitos e intereses, salvo por alimento hasta el 50%, su abono solo procede al cese del trabajador. Todo pacto en contrario es nulo de pleno derecho.

El empleador debe informar al juzgado, sobre el depositario elegido por el trabajador, así como cualquier cambio de depositario. El mandato judicial de embargo, será notificado directamente por el juzgado al depositario. El trabajador podrá efectuar retiros parciales de libre disposición a cargo de su depósito de CTS e intereses acumulados, siempre que no exceda del 50% de los mismos.

El pago de la CTS, se realizara al producirse el cese, el depositario no podrá retener la CTS, una vez abonada al trabajador. Todo pacto en contrario es nulo de pleno derecho. Para el retiro del CTS el trabajador acompañara la certificación del empleador en la que acredite el cese. La certificación será entregada dentro de las 48 horas de producido el cese. En caso que el empleador dilatara o hubiere abandonado la empresa u cualquier otro impedimento, la autoridad inspectiva de trabajo, sustituyéndose en el

empleador, extenderá la certificación de cobro, para retiro de sus beneficios sociales.

Si el empleador retuviera u ordenara retener o cobrara cantidades distintas de las taxativamente previstas, pague al trabajador por concepto de indemnización, el doble de dichas sumas, sin perjuicio de los intereses legales moratorios que se devenguen devolución de la casa-habitación por el trabajador, en un plazo no mayor de 30 días naturales, contados a partir de la conclusión del vínculo laboral. En caso de retención por falta grave en perjuicio económico del empleador, este deberá notificar al depositario para que la compensación y sus intereses quede retenida por el monto que corresponda a resultas del juicio que promueva el empleador.

La acción legal de daños y perjuicios debe interponerse dentro de los 30 días naturales de producido el cese, ante el juez de trabajo, si el empleador no presentase la demanda en el plazo indicado, quedara obligado a una indemnización, al pago de los días en que el trabajador estuvo impedido de retirar su compensación.

En caso de fallecimiento del trabajador, se entregara el 50% de la compensación y sus intereses, de parte del depositario a la cónyuge supérstite o conviviente. El saldo del depósito y sus intereses lo mantendrá el depositario en custodia hasta la presentación del testamento o la declamatoria de herederos; si hubiere hijos menores de edad, la parte retenida, se abrirá una cuenta en su favor. El empleador se vera obligado al pago de intereses, cuando no deposite el CTS en forma oportuna, del cual será responsable administrativamente.

Tratándose de los contratos de trabajo de obra determinada o sometidos a condición o plazo fijo; el pago del CTS será efectuado por el empleador al vencimiento del contrato, con carácter cancelatorio. Salvo que la duración del contrato original sea mayor a seis meses, en cuyo caso no procederá el pago directo de la compensación, debiéndose efectuar los depósitos de acuerdo al régimen general.

3. Otro de los efectos, es el **Derecho Preferencial de reingreso**, la ley concede a los trabajadores cesados en virtud de un despido colectivo, el derecho de reingreso o **READMISIÓN** al servicio del mismo empleador en caso

este decidiera contratar nuevo personal. La disposición tiene lógica y es justa. Si superados los motivos que obligaron al empleador a tener que despedir a un grupo de trabajadores, éste vuelve a disponer de la capacidad y a tener necesidad de contratar personal, es natural que la primera opción la tengan aquellos que fueron cesados al sobrevenir dichas situaciones excepcionales. Además para el empleador, también representa una ventaja: la de contar con personal capacitado y experimentado que conoce las tareas y labores propias de la empresa.

La norma encuentra correspondencia en la Recomendación 166 de la OIT, cuya norma 24.1 considera dicha “prioridad de readmisión “como un derecho que debe reconocerse a los trabajadores despedidos por motivos económicos, tecnológicos, estructurales o análogos.

El D.Leg.728 en su art. 52 sobre derecho de preferencia en la admisión; es a favor de los trabajadores afectados por causas de Caso Fortuito o fuerza Mayor, económicas, tecnológicas, estructurales o análogas. Gozan del derecho de preferencia para su readmisión en el empleo, frente a otros que decidiera contratar el empleador, dentro de un año de producido el cese colectivo. En tal caso el empleador deberá notificar por escrito al ex trabajador, con 15 días naturales de anticipación, en su domicilio. En caso de no haber sido notificado con su readmisión, este tendrá derecho de demandar judicialmente la indemnización que corresponda. Que corresponda conforme al Art. 38.

Que a la letra señala “ La Indemnización por despido arbitrario es equivalente a una remuneración y media ordinaria mensual por cada año completo de servicios con un máximo de 12 remuneraciones. Las fracciones de año se abonan por dozavos, treintavos según corresponde”. Su abono procede superado el período de prueba. La OIT recomienda, punto 24, de 1982, que los trabajadores cuya relación laboral se hubiera dado por terminada a consecuencia de una reducción de personal deberían, en lo posible, gozar de prioridad para ser readmitidos cuando el empleador vuelva a contratar trabajadores. De presentarse esta situación, la tasa de salario de los servidores readmitidos no debería ser afectada adversamente por la interrupción de su empleo.

4. El Derecho a la Jubilación Adelantada. Es otro de los efectos, como un

beneficio de carácter especial a los trabajadores afectados por un despido colectivo, la ley concede el derecho de jubilarse anticipadamente. El D.L.19990 dispone en su art. 44 sobre el Sistema Nacional de Pensiones y de la seguridad Social, “que tienen derecho a pensión de jubilación en los casos de reducción despedida total del personal (...) los trabajadores afectados, que tengan cuando menos cincuenta cinco o cincuenta años de edad y quince o trece años de aportación, según sean hombres o mujeres respectivamente”. Así mismo dispone que en este caso, “la pensión se reducirá en 4% por cada año de adelanto respecto de sesenta o cincuenta y cinco años de edad, según se trate de hombres o mujeres respectivamente “. Para la determinación de la cuantía de la pensión, se tomara en cuenta, la remuneración de un trabajador en actividad de igual nivel. El estado reconoce excepcionalmente los años de aportes pensionarios, desde la fecha de cese hasta la entrada en vigencia de la presente ley.

Mediante **La ley 27803**, que implementa las recomendaciones derivadas de las Comisiones, creadas por leyes 27452 y 27586, encargadas de **revisar los Ceses Colectivos**, en las Empresas del estado, sujetas a procesos de promoción de la inversión privada y en las entidades del Sector Público y gobiernos locales. Se señala que esta ley se aplicara a los ex trabajadores cesados, por procedimientos de ceses colectivos, y que conforme a lo establecido por la Comisión especial, han sido considerados irregulares. A los ex trabajadores del sector público y gobiernos locales han sido considerados igualmente irregulares, en función a los parámetros determinados por la Comisión Multisectorial creada por la ley 27586. Se ordenaba que se instituya un programa extraordinario de acceso a beneficios. Para esto debían inscribirse en el Registro Nacional de trabajadores cesados Irregularmente. Estos beneficios eran: *a) Reincorporación o reubicación laboral. b) Jubilación Adelantada. c) Compensación Económica. d) Capacitación y Reconversión laboral.*

En cuanto a lo primero, las empresas que fueron sometidas a procesos de promoción de la inversión privada, en que el Estado tenga participación accionaría mayoritaria a la fecha de publicación de la presente ley, procederán a reincorporar (...) que se encuentren debidamente registrados y que cuenten con plaza presupuestada vacantes y previa capacitación. La reincorporación

generaba un nuevo vínculo laboral, por nombramiento o contratación a partir de esta ley. Con respecto a lo segundo, además la Ley 27803 en su Art. 15° reconoce 10 años de aportación al trabajador. Sobre el punto tercero, de la Compensación Económica, aquí los ex trabajadores manifestaran su disposición a acogerse al beneficio de pago de la compensación económica; el monto de dicha compensación será equivalente a dos remuneraciones mínimas, vigentes a la publicación de la ley, por cada año de trabajo acreditado, hasta un máximo de 15 años. Esta compensación no comprende los años no laborados. De la capacitación y de la reconversión Laboral, en este caso el Ministerio de trabajo queda autorizado para suscribir los convenios con las Universidades, Institutos Tecnológicos y Organizaciones no Gubernamentales, que se requieran.

5. Existe también y produce efecto el **Despido Colectivo Ilegal**, este se configura cuando el empleador lo efectúa sin contar con la autorización del órgano competente, ya sea porque no la solicitó o no se ha expedido aún la resolución respectiva o ésta se ha expedido denegando la autorización: “Mientras no se expida la resolución de la Autoridad de Trabajo, resolviendo el pedido de cierre de negocio, el empleador no puede despedir ni tomar determinación alguna respecto al personal “. También se puede configurar si obtenida la autorización para el despido, el empleador lo realiza sin haber abonado los beneficios sociales de los trabajadores ya que mientras no lo haga la referida autorización no surte efectos, según lo hemos visto.

El despido hoy a sido ampliado, con el denominado Despido Arbitrario, que es el que realiza el empleador sin causa justificada, sin la formalidad debida, el asunto es que esta amparado por la Constitución, pero a todas luces es ilegal. Este despido puede ser considerado nulo o en todo caso debe pagársele al trabajador la indemnización que le corresponde.

En el Perú la desocupación persiste, no podemos erradicar la desocupación, los índices de incremento de la producción, incluso hoy las ganancias que obtienen las empresas son significativas hay un crecimiento, pero la inversión para el sector trabajo, no se a incrementado significativamente. Por ejemplo, la población económicamente activa ocupada, para Lima Metropolitana, 17100 personas, para julio, agosto, septiembre del

presente año, el incremento es de 4.7% (181,700 personas) comparado con el similar del 2006, según el INEI.

Según este mismo instituto, la población ocupada en Lima al 2005, fue de 3 millones 818 mil, en comparación con los 3 millones 509 mil personas ocupadas en el 2001.

En la legislación peruana, el empleador que despide a sus servidores por aquellas causales y siguiendo el procedimiento establecido no le debe al trabajador indemnización alguna por el despido, excepto el preaviso de los treinta días, el mismo que puede ser sustituido por el pago equivalente a una remuneración mensual. El tribunal de Trabajo ha sentado Jurisprudencia, así por ejemplo “en caso de rescisión, por fuerza mayor, procede el pago a la trabajadora en lo referente a la compensación por tiempo de servicios, no así en lo relativo a despedida intempestiva, vacaciones truncas, remuneraciones dejadas de percibir y derecho especial de mujer” (R.T.T. 8 mayo 1974);

“ El cierre de una empresa por falencia económica, no dolosa, se considera de fuerza mayor y no origina el pago de indemnización por despedida injustificada” (R.T.T. 2 febrero 1977, exp. 1896-76).

Varias son las consecuencias legales de esta clase de proceder. En primer lugar, en cuanto respecta a la validez de los despidos, estos deben reputarse ineficaces. Como lo afirma, con referencia al régimen legal Español, **Montoya Melgar**: “Encauzado el procedimiento por la vía administrativa, la falta de autorización desprovee de legitimidad a los eventuales despidos económicos o tecnológicos que decida el empresario; siendo la autorización presupuesto esencial de los despidos, su falta determina sin más la nulidad de éstos“. No puede ser otra, en nuestro ordenamiento la consecuencia de un despido colectivo efectuado prescindiendo de la autorización previa de la autoridad de trabajo. Por ser un despido ilegal su calificación será la de improcedente, en la terminología de nuestra ley, con los efectos correspondientes a dicha declaración. La práctica más frecuente es la que se produce cuando la empresa, sin solicitar la autorización correspondiente, paraliza de hecho sus actividades o lo que es lo mismo, cierra sus establecimientos y deja de operar o es abandonada por sus propietarios y representantes, lo que conduce a similar

resultado. Cuando el despido se produce por vía de causar el cierre del establecimiento o abandonarlo con la finalidad de extinguir la relación laboral en los trabajadores y para ello, el empleador, sea persona natural o jurídica, o sus representantes en este último caso se ha valido de maniobras económicas o legales, se considera incurso al autor de tales hechos en delito reprimible con prisión, no menor de tres años, según lo dispone el art.35 de la ley.

Las maniobras económicas pueden consistir en la “disminución o distorsión dolosa de la producción “y las de tipo legal en “actos simulados, falsos títulos, utilizando testaferros o valiéndose de cualquier otro artificio“. Esta figura delictiva ha sido expresamente incorporada como delito contra la libertad de trabajo, en el art.168, in fine, del nuevo Código penal, que le impone como sanción la pena privativa de libertad, por un máximo de dos años.

Juan Carlos Cortez Carcelen²⁷, dice, el Art.27 de la Constitución Política del Estado “La ley otorga al trabajador adecuada protección contra el despido arbitrario “Sí el Cese colectivo es considerado como despido, tendrá una protección constitucional es decir las normas infra Constitucionales tendrán que someterse al mandato de la norma fundamental y podrán ejercitarse las garantías constitucionales correspondientes frente a la violación normativa o de hecho de la disposición señalada. Si por el contrario no tuviera, ese amparo constitucional, las garantías de la razonabilidad de un cese colectivo tendrán únicamente sede legal. Esta problemática no ha sido planteada, al momento de la discusión, del Texto Constitucional de 1993 ya que el debate giro en torno a la Estabilidad Laboral absoluta y relativa y sobre la protección del trabajador frente al despido disciplinario (reposición o Indemnización). Por eso resulta interesante plantear la polémica alrededor del concepto de despido y si éste comprende al Cese Colectivo o no”.

Sanguinetti: “Es la existencia de este elemento común-conservación del puesto de trabajo: estabilidad la que permite (e inclusive aconseja) proceder, antes que a desvincular las diversas modalidades de terminación de la relación de trabajo por iniciativa del empleador, a reunir las alrededor de un concepto unitario, como sería el de despido“.

²⁷ *Opus Citaten.*

Gorelli, refiriéndose al caso Español señala “Todas estas figuras extintivas se caracterizan por actuarse en base a la voluntad del empresario, siendo éste el carácter esencial de la institución y no el hecho de la caracterización disciplinaria de las causas utilizadas para extinguir la relación laboral “.

En conclusión, con este tipo de término de la relación laboral, se afecta a una gran masa de trabajadores, así como a sus familias, se les privará, por algún tiempo de un ingreso económico, engrosaran las filas de los desocupados, afectara la moral de un sector de trabajadores, trayendo perjuicios irreparables. Por lo que el despido masivo, puede constituir un abuso del derecho, lo que no esta permitido en nuestra legislación, que frente a la miseria, la pobreza no queda otro camino que la rebelión de los pobres, si el estado no soluciona sus demandas laborales, debemos impulsar el sector laboral con modernidad y flexibilidad.

Se han dado leyes que benefician a estos ex trabajadores despedidos por cese colectivo, tanto para el sector privado como para el público, que consiste en, Reincorporación o reubicación laboral, Jubilación adelantada, Compensación económica, Capacitación y Reconversión laboral. Que no han sido suficientes para solucionar el problema de este sector de trabajadores, al extremo que se siguen presentando listas para la reincorporación laboral.

CAPITULO II: LA LEGISLACIÓN NACIONAL CON RESPECTO AL PROCEDIMIENTO DE EXTINCIÓN DEL CESE COLECTIVO DE TRABAJO.

SUB CAPITULO 2.1: El procedimiento de extinción laboral, con respecto al caso **Fortuito o la Fuerza Mayor**.

2.1.1. Al respecto sobre el caso fortuito o fuerza mayor, en éste caso el despido procede o se da, por que implican desaparición total o parcial del Centro de Trabajo, con hechos sumamente graves no previstos por el empleador. La doctrina al respecto, así como el Reglamento del Decreto Leg.728, en su capítulo III, sobre la Suspensión del Contrato de Trabajo en su art.21 señala: “Se configura el caso fortuito o la fuerza mayor, cuando el hecho invocado tiene carácter inevitable, imprevisible e irresistible y que haga

imposible la prosecución de las labores por un determinado tiempo “.

La Ley, señala que el empleador en virtud del Art.15° (El caso fortuito y la fuerza mayor facultan al empleador, sin necesidad de autorización previa a la suspensión temporal perfecta de las labores hasta por un máximo de noventa (90) días, con comunicación inmediata a la autoridad administrativa de trabajo. Además de ser posible podrá otorgar vacaciones vencidas o anticipadas y en general adoptar las medidas que razonablemente eviten agravar la situación de los trabajadores.

La A.A.T. (Autoridad Administrativa de Trabajo), bajo responsabilidad verificará dentro del sexto día la existencia y procedencia de la causa invocada. De no proceder la suspensión ordenará la inmediata reanudación de las labores y el pago de las remuneraciones por el tiempo de suspensión transcurrida, así solicitará la terminación de los respectivos contratos individuales de trabajo. En tal caso se seguirá el procedimiento indicado en el artículo siguiente (48), sustituyendo el dictamen y la conciliación, por la inspección que el Ministerio del Sector llevará a cabo, con audiencia de partes, poniéndose su resultado en conocimiento del Ministerio de Trabajo y promoción social quien resolverá conforme a los incisos e) y f).

El art. 48 señala; inc. e) Vencido los plazos de las reuniones de conciliación, la Autoridad Administrativa de Trabajo esta obligada a dictar resolución dentro de los cinco días (5) hábiles siguientes, al término de los cuales se entenderá aprobada la solicitud si no existiera resolución. Inc f), contra la resolución expresa o ficta, cabe recurso de apelación que debe interponerse en un plazo no mayor de tres (3) días hábiles. El recurso deberá ser resuelto en un plazo no mayor de cinco (5) días hábiles, vencido los cuales sin que se haya expedido resolución se tendrá por confirmada la resolución recurrida.

De acuerdo al Reglamento de la Ley de Fomento del Empleo, el capítulo VII, del Cese Colectivo por Causas Objetivas, señala: “Tratándose (art.62) del cese colectivo por caso fortuito o fuerza mayor, el empleador deberá adjuntar copia del acta de inspección que lleve a cabo el sector correspondiente, con audiencia de partes, en la cual se concluya con la fundamentación respectiva,

sobre la procedencia de la causa objetiva invocada por el empleador. El empleador al dar cuenta a la autoridad Administrativa de Trabajo, para la iniciación del expediente, adjuntará:

Constancia de haber proporcionado al Sindicato o a falta de este a los trabajadores afectados o sus representantes la *nómina del cese colectivo*.

La justificación específica, en caso de incluirse en el cese a trabajadores protegidos por el fuero sindical.

La nómina de los trabajadores consignando, el domicilio de estos o del sindicato, o el de sus representantes.

Recibida la solicitud, la Autoridad Administrativa de Trabajo, en forma inmediata, la pondrá en conocimiento del sindicato o a falta de éste de los trabajadores involucrados o sus representantes. El empleador presente pericia de parte, deberá adjuntar copia de la solicitud que contenga el sello y fecha de recepción por CONASEV, el sector correspondiente o la Presidencia del Consejo de Ministros, según el caso.

Así mismo deberá consignar expresamente, bajo Declaración Jurada, que los organismos referidos no emitieron el dictamen respectivo, en el término de ley. Recibido el dictamen o pericia de parte, la Autoridad Administrativa de Trabajo lo pondrá en conocimiento del Sindicato o a falta de éste de los trabajadores afectados o sus representantes y simultáneamente, en el término máximo de tres (3) días hábiles, convocará a las partes a la conciliación. El empleador deberá presentar copia del Acta suscrita con los trabajadores, en la que conste no haber llegado a acuerdo alguno o constancia notarial de asistencia.

El término de ocho días hábiles, para las reuniones de conciliación, se computará a partir del primer día en que se fija la fecha para la indicada diligencia. Las reuniones de conciliación se efectuarán indefectiblemente dentro del referido término, el mismo que deberá haber vencido para que continúe el procedimiento. En la última diligencia de conciliación que se lleve a cabo con audiencia de partes, se dejará constancia de la notificación a éstas, para que en el plazo de tres días hábiles, acuerden si someten o no la divergencia a arbitraje; en este último caso suscribirán el correspondiente compromiso arbitral, lo que deberán comunicar a la Autoridad Administrativa de Trabajo, dentro del segundo día posterior al vencimiento del referido plazo. La Autoridad Administrativa de Trabajo expedirá resolución en el término de 15 días hábiles

computados desde el día siguiente al vencimiento del plazo. De no expedirse resolución expresa, en el plazo señalado, se entenderá aprobada la solicitud del empleador, por silencio administrativo positivo.

Las partes podrán apelar de la resolución expresa o ficta en el término de tres días hábiles. La Autoridad Administrativa de Trabajo resolverá la apelación, en el término de cinco (5) días hábiles, computado desde el día siguiente de ingresado el expediente en la dependencia respectiva.

SUB CAPITULO 2.2: El Procedimiento de Extinción del Cese Colectivo por motivos:

- a) Económicos, tecnológicos, estructurales o análogos.
- b) La Disolución y Liquidación conforme a la Ley General de Sociedades²⁸

2.2.1 En estos casos, la causa es **económica, tecnológica, estructural u otra**. La económica esta referido a su aspecto financiero – económico. El tecnológico, es innovación de maquinarias, efectivas de mayor capacidad, pero que este debido a su sofisticación, a la misma tecnología ya no son las grandes maquinarias, de antaño, son computarizadas, pequeñas. Por otro lado, es necesaria e importante la capacitación del trabajador porque muchas veces el trabajador está dezactualizado, sin capacitación, para la obtención de su perfeccionamiento en las labores modernas a desempeñar. En este caso sólo procede para un grupo de trabajadores no menor al 10% del total del personal de la empresa, tal como lo señala el art.48 de la LPCL, referido al procedimiento en la extinción por causas objetivas.

La causa Económica, en la cual dicho autor señala y cita, a Alonso Olea quien señala “es la serie de acaecimientos en virtud de los cuales la empresa está produciendo continuamente a pérdida, pese a los esfuerzos que se hayan podido hacer, faltando los recursos o siendo inútil la inversión de los que pudieran obtener para la prosecución de la actividad productiva”.

El Convenio 158 de la OIT, señala que *“en estos supuestos el empleador proporcionará a los representantes de los trabajadores, toda la información relativa a la terminación de las relaciones de trabajo que posea y ofrecerá a*

²⁸ *Supra*

dichos representantes la oportunidad de entablar consultas para evitar o limitar dichas terminaciones y si ello fuera posible para atenuar las consecuencias adversas de ellas para los trabajadores afectados”.

En nuestro ordenamiento, la eficacia del convenio o pacto que verse sobre alguna forma del despido colectivo, debe ser expresamente aprobada por la Autoridad Administrativa de Trabajo.

Del Procedimiento: La empresa proporcionará al Sindicato o al representante de los trabajadores o a ellos mismos, la información indicando los motivos y la nómina de los trabajadores afectados. Quien la autoridad administrativa de trabajo dará cuenta para la apertura del respectivo expediente. Para el término de los contratos de trabajo la empresa con el Sindicato o los trabajadores afectados o sus representantes entablarán negociaciones para acordar las condiciones de la terminación laboral, o las medidas que puedan adoptarse para evitar o limitar el cese de personal. Dentro de éstas medidas puede estar la suspensión temporal de labores en forma parcial o total de labores, la disminución de turnos, días u horas de trabajo, la modificación de las condiciones de trabajo, la revisión de las condiciones colectivas vigentes y cualquier otra que pudiera coadyuvar a la continuidad de las actividades económicas de la empresa.

El acuerdo que se adopte tendrá fuerza vinculante es decir, será obligatorio. Asimismo es importante que el empleador deberá presentar a la Autoridad Administrativa de Trabajo, una declaración jurada señalando que se encuentra incurso en la causa objetiva invocada, a la que acompañará una pericia de parte que acredite su procedencia, que deberá ser realizada por una empresa auditora, autorizada por la Contraloría General de la República.

El empleador también podrá solicitar la suspensión perfecta de labores durante el periodo que dure el procedimiento, solicitud que se considerará aprobada con la sola recepción de dicha comunicación, sin perjuicio de verificación posterior por la autoridad inspectiva de trabajo. La AAT, pondrá en conocimiento del sindicato o sus trabajadores, representantes, la pericia de parte dentro de 48 horas de presentada, los trabajadores podrán presentar pericias adicionales hasta los 15 días hábiles siguientes; vencido dicho plazo la AAT, dentro de 24 horas siguientes, convocará a reuniones de conciliación a

los representantes de los trabajadores y el empleador, la misma que realizará dentro de los tres días hábiles siguientes.

Por lo que la AAT, se verá obligada a dictar resolución dentro de los (5) cinco días hábiles siguientes, término que se entenderá aprobada la solicitud si no existiera resolución; contra la resolución expresa o ficta, cabe Recurso de Apelación que debe interponerse en un plazo no mayor de tres días hábiles; el mismo que deberá ser resuelto en un plazo no mayor de cinco (05) días hábiles, vencido el término sin que se haya expedido resolución, se tendrá por confirmada la resolución recurrida.

Una publicación, realizada por la revista Análisis Laboral²⁹, en el tema sobre Terminación de la Relación de Trabajo por Causas Objetivas, señala que el procedimiento para este efecto, se puede vislumbrar algunas etapas, es el siguiente:

Etapas Informativa: La empresa proporcionará al Sindicato o a la falta de éste a los trabajadores o sus representantes autorizados (...) la información pertinente indicando con precisión los motivos que invoca y la nómina de los trabajadores afectados. De este trámite dará cuenta a la AAT para la apertura del respectivo expediente, se adjuntará la siguiente documentación; Constancia de haber comunicado al sindicato o a los trabajadores afectados, lo señalado en el inc. a del art.48 de la LPCL.

La justificación específica, en caso de incluirse en el cese a trabajadores protegidos por el fuero sindical, la nómina de los trabajadores, consignando el domicilio de estos o del sindicato o de sus representantes. Recibida la solicitud, la Autoridad Administrativa de trabajo, en forma inmediata, la pondrá en conocimiento del sindicato o sus trabajadores o representantes.

Negociaciones: La empresa con el sindicato, o en su defecto con los trabajadores afectados, entablarán negociaciones para acordar las condiciones de la terminación de los contratos de trabajo o las medidas que puedan adoptarse para evitar o limitar el cese de personal. Entre tales medidas pueden estar la suspensión temporal de labores, en forma total o parcial; la disminución de turnos, días u horas de trabajo, la modificación de las condiciones de trabajo, la revisión de las condiciones colectivas vigentes, cualquier otra que

²⁹ Terminación de la Relación de Trabajo por causas objetivas, Enero, 2000.

pueda coadyuvar a la continuidad de las actividades económicas de la empresa. El acuerdo que adopten tendrá fuerza vinculante.

Declaración Jurada y Pericia; Aquí el empleador presentará ante al AAT, Declaración Jurada, de que se encuentra incurso en la causa objetiva invocada, a la que acompañará una pericia de parte que acredite su procedencia, que será realizada por una empresa auditora, autorizada por la Contraloría General de la República. Así mismo el empleador podrá solicitar la suspensión perfecta de labores (...). La AAT pondrá en conocimiento del sindicato o de los trabajadores, la pericia de parte, dentro de las cuarentiocho (48) horas de presentada (...). Cuando el empleador presente pericia de parte, según el inc. C del art.48 de la LPCL (Ley de productividad y Competitividad Laboral), deberá adjuntar copia de la solicitud que contenga el sello y fecha de recepción por CONASEV, el sector correspondiente o la presidencia del Consejo de Ministros, según el caso.

Así mismo deberá consignar expresamente, bajo Declaración Jurada, que los organismos referidos no emitieron el dictamen respectivo, en el término de ley. Recibido el dictamen o pericia de parte, la AAT lo pondrá en conocimiento del sindicato o de los trabajadores afectados y en el término máximo de tres días hábiles, convocará a las partes a conciliación. Así como el empleador deberá presentar copia de acta suscrita con los trabajadores, en la que conste no haber llegado a acuerdo alguno o constancia notarial de asistencia.

Conciliación: La AAT, dentro de las 24 horas siguientes, convocará a reuniones de conciliación, a los representantes de los trabajadores y del empleador.

Resolución: La AAT ésta obligada a dictar resolución, dentro de los 5 cinco días hábiles siguientes, al término de los cuales se entenderá aprobada la solicitud si no existiera resolución (silencio administrativo positivo).

Apelación : Contra la resolución expresa o ficta, cabe recurso de apelación que debe interponerse en un plazo no mayor de 3 días hábiles, el cual será resuelto en un plazo no mayor de 5 días hábiles, vencidos los cuales, sin que se haya expedido resolución, se tendrá confirmada la resolución recurrida.

SUB CAPITULO 2.3. Procedimiento de Extinción conforme a la Ley General del sistema concursal 27809.

2.3.1 La Reestructuración Patrimonial. En este caso, cuando la Junta³⁰ decida, la continuación de actividades del deudor, este ingresara a un régimen de reestructuración patrimonial por el plazo que se establezca en el Plan de reestructuración, el cual no podrá exceder, de la fecha establecida para la cancelación de todas las obligaciones en el cronograma de pago. Así la empresa entrara en un régimen de administración temporal, del deudor acordado por la Junta, durante su reestructuración. Para este efecto podrá disponer, la continuación del mismo régimen de administración. Si la Junta optara por la administración del deudor, por un administrador inscrito ante la comisión. Un sistema de administración mixto que mantenga en todo o en parte la administración del deudor e involucre obligatoriamente la participación de personas jurídicas o naturales designados por la junta.

Si la junta opta por mantener el mismo régimen de administración, los directores, gerentes, administradores y representantes del deudor podrán permanecer en sus cargos, hasta la conclusión de la reestructuración, sin necesidad de ratificación al término del periodo que se hubiere establecido en el estatuto social. En este supuesto la junta podrá designar hasta dos representantes, que tendrán la facultad de asistir a las sesiones del directorio (...) con derecho a voz y requerir información relativa a las actividades del deudor.

Si la junta opta por la administración del deudor por un administrador inscrito ante la comisión, la administración designada sustituirá de pleno derecho en sus facultades legales y estatutarias, ha los directores, gerentes y representantes legales del deudor, sin reserva ni limitación alguna, pudiendo celebrar toda clase de actos y contratos.

Si la Junta opta por el régimen de administración mixto, designara a las personas que ocuparan los cargos administrativos y directivos que considere pertinentes. El presidente de la Junta, bajo responsabilidad informara a la comisión, dentro del plazo de 15 días de adoptado el acuerdo, sobre la nueva estructura organizativa del deudor concursado, nombre de los responsables de

cada cargo y su fecha de designación. Los representantes designados por la junta tienen las facultades generales y especiales de representación. Cualquiera que sea el régimen de administración, la administración designada se encuentra en la obligación de remitir periódicamente, la información que indique la comisión. El incumplimiento de lo dispuesto genera responsabilidad, la misma que puede dar lugar a la imposición de una sanción que va desde la amonestación hasta 50 UIT.

Las atribuciones de la junta de Acreedores, durante la reestructuración, una de ellas es dejar en suspenso la competencia de la Junta de accionistas o titular cuyas funciones serán asumidas por la junta. La Junta por si sola podrá adoptar todos los acuerdos necesarios para la administración y funcionamiento del deudor, durante el procedimiento, inclusive la aprobación de balances, transformación, fusión de la sociedad, cambio de razón, aumentos de capital por capitalización de créditos. El estatuto del deudor, bajo reestructuración, mantiene su vigencia siempre que no se oponga a los acuerdos de la junta o la ley.

El derecho de separación de los accionistas o socios, deberá ser publicado en el diario oficial el peruano por una sola vez, una vez tomado el acuerdo, dentro de los 10 días por el presidente de la Junta a través de carta notarial, cursada a la administración designada por la junta.

El reembolso del valor de las acciones solo podrá hacerse efectivo, luego de concluido el pago de la totalidad de créditos contenidos en el cronograma de pagos, teniendo en cuenta, el sistema de votación del art.59³¹.

El Plan de Reestructuración, será aprobado, si se acuerda la continuación de las actividades del deudor, la Junta de acreedores lo aprobara en un plazo no mayor de 60 días. La administración del deudor podrá presentar a la Junta, más de una propuesta del Plan de reestructuración, si la Junta no aprueba el plan, la comisión iniciara la Disolución y Liquidación. El Plan de reestructuración, es el negocio jurídico, por el cual la junta define los

³⁰ Junta de acreedores.

³¹ “ Cuando los acreedores identificados como vinculados, representen mas del 66.6% del total de créditos reconocidos y se ponga a consideración de la Junta, la aprobación del destino del deudor, del plan de reestructuración, convenio de liquidación Etc. En primera convocatoria (...) se requerirá el voto favorable de mas del 66.6% en la clase de acreedores reconocidos como vinculados, así como mas del 66.6% acreedores reconocidos como no vinculados. En segunda convocatoria se requerirá el voto favorable de mas del 66.6% de acreedores asistentes en ambas clases ”.

mecanismos para llevar a cabo la reestructuración económica- financiera del deudor, con al finalidad de extinguir la obligaciones comprendidas en el procedimiento y superar la crisis patrimonial en función de las particularidades y características propias del deudor en reestructuración. Debe detallar dicho plan:

- a) Balance General a la fecha de elaboración del Plan de Reestructuración.
- b) Acciones que se propone ejecutar el Administrador
- c) La relación de las obligaciones originadas hasta la publicaciones el Diario Oficial, aun cuando tengan la calidad de contingentes o no hubieran sido reconocidos por ser materia de impugnación.
- c) Propuestas para el financiamiento de la inversión requerida, para la continuación de la actividad del deudor.
- d) La política Laboral a adoptarse.
- e) El régimen de intereses
- f) El presupuesto que contenga, los gastos y honorarios que demande la administración.
- h) Estado de flujos efectivos proyectado al tiempo previsto, para el pago de la totalidad de las obligaciones comprendidas en el procedimiento.

El Plan debe contener un cronograma de pagos, que comprenda bajo sanción de nulidad, la totalidad de las obligaciones del deudor, modo, monto, lugar y fecha de pago de los créditos de cada acreedor. También establecerá un régimen de provisiones de los créditos contingentes o los que no hubieran sido reconocidos y sean materia de impugnación. En dicho cronograma de pagos se deberá precisar bajo sanción de nulidad del Plan, que de los fondos o recursos que se destinen al año para el pago de los créditos, por lo menos un 30% se asignara en partes iguales al pago de obligaciones laborales que tengan el primer orden de preferencia³². La Junta aprobara el Plan de

³² Art. 42 de, la Ley: La orden de Preferencia en los procedimientos de disolución y liquidación en el pago de créditos es: a) Remuneraciones y Beneficios Sociales, adeudados a los trabajadores; aportes impagos al sistema privado de pensiones o a regímenes previsionales administrados por la Oficina de Normalización previsional u otros regímenes previsionales creados por ley, intereses y gastos originados. Aportes impagos al sistema privado. b) Los créditos alimentarios, hasta una suma de una unidad impositiva tributaria mensual.

c) Los créditos garantizados con hipoteca, prenda, anticresis, warrants o medidas cautelares que recaigan sobre bienes del deudor .Las citadas garantías deberán estar inscritos en el registro para ser oponibles a la masa de acreedores. Cualquier pago efectuado por el deudor a alguno de sus acreedores, en ejecución del

reestructuración en primera convocatoria, con el voto de acreedores que representen créditos por un importe superior al 66.6% del monto total de los créditos reconocidos por la comisión. Deberá ser suscrito en el mismo acto por el presidente de la Junta, en representación de todos los acreedores y la administración designada.

El Plan de reestructuración aprobado obliga al deudor y a los acreedores comprendidos en el procedimiento, aun cuando se hayan opuesto a los acuerdos. Los efectos de la aprobación del Plan no liberan a los terceros garantes del deudor. *El incumplimiento de los términos o condiciones establecidos en el Plan determina la declaración de disolución y liquidación del deudor por parte de la comisión*, siempre que tal declaración haya sido solicitada por un acreedor a la autoridad concursal.

La capitalización y condonación de créditos; Si la Junta acuerda la capitalización de créditos, los accionistas, asociados o titular del deudor podrán en dicho acto ejercer su derecho de suscripción preferente. Será nulo todo acuerdo de capitalización de créditos adoptado sin habersele convocado. Los accionistas o asociados podrán renunciar a ejercer su derecho de suscripción preferente, mediante documento de fecha cierta. Los acuerdos de capitalización o condenación de acreencias surtirán efectos respecto de la totalidad de acreedores únicamente cuando hayan sido aprobadas por mayoría.

Los pagos de créditos durante la reestructuración patrimonial, no es el establecido en el orden de preferencia, con excepción de la distribución entre los acreedores del producto de la venta o transferencia de activos fijos del deudor.

Los acreedores preferentes podrán renunciar al orden de cobro de los créditos, si así lo manifiestan de manera indubitable. *En caso de créditos laborales dicha renuncia es invalida*. Los créditos originados antes de la publicación, pero que no hubieren sido reconocidos, serán pagados luego del vencimiento del plazo para el pago de los créditos reconocidos. La administración del deudor pagara a los acreedores observando el Plan de reestructuración, será de su cargo

Plan de reestructuración, será imputado en primer lugar a las deudas por concepto de capital, luego a gastos e intereses en ese orden.

actualizar los créditos reconocidos y liquidar los intereses hasta la fecha de pago, aplicando la tasa establecida en el Plan de reestructuración. Si la administración señala que no es posible la reestructuración patrimonial del deudor, convocara de inmediato a la junta para que se pronuncie sobre el inicio de la disolución y liquidación. Igual facultad podrá ser ejercida por el o los acreedores que representen cuando menos 30% de los créditos reconocidos.

La reestructuración concluye luego de que la administración del deudor acredite ante la comisión que se han extinguido los créditos contenidos en el Plan de reestructuración, en este caso la comisión declarará la conclusión del procedimiento y la extinción de la Junta.

Los efectos de conclusión de la reestructuración, reasumirá sus funciones la junta de accionistas, socios o titular, y la administración que corresponda según el estatuto. No se pueden revisar los acuerdos que hubiere adoptado la junta durante el plazo de su mandato. La Junta deberá establecer en el P de R el fuero jurisdiccional, sea arbitral o judicial, para la solución de cualquier controversia, en defecto de indicación se entenderá que es el fuero judicial. Será competente para conocer la demanda el juez o arbitro del lugar donde se desarrolla el procedimiento concursal. Las controversias se tramitaran en vía de proceso sumarísimo.

2.3.2 De la Disolución y Liquidación.

Si la junta decidiera la Disolución y Liquidación, esta no podrá continuar desarrollando la actividad propia del giro del negocio a partir de la suscripción del Convenio de Liquidación, bajo apercibimiento de aplicársele una multa de hasta 100 UIT. También la Junta podrá acordar la continuación de actividades solo en el caso de que opte por la liquidación en marcha del negocio, por estimar un mayor valor de realización bajo esa modalidad. Dicha liquidación debe efectuarse en un plazo máximo de 6 meses. La Junta nombrara a una persona o entidad que tenga registro vigente ante la comisión³³ como liquidador. La Junta aprobara y suscribirá el respectivo convenio en dicha

³³ La Comisión de Procedimientos Concursales del INDECOPI, y las comisiones que se instalen en virtud de convenios.

reunión o dentro de los 30 días, de lo contrario la D y L será iniciada por la comisión. Se encuentran comprendidos en el procedimiento de D y L³⁴, los créditos por concepto de capital, intereses y gastos generados durante la vigencia de dicho procedimiento.

Con el acuerdo de disolución y liquidación se genera un fuero de atracción concursal de todos los créditos, debiendo incluso los titulares de créditos generados con posterioridad a la publicación presentar sus solicitudes de reconocimiento de créditos, para efectos de su participación en junta y su cancelación en el procedimiento de ser el caso. Corresponde a la comisión emitir las resoluciones de reconocimiento posteriores a la fecha de difusión del concurso. La competencia de la comisión para el reconocimiento de créditos así como cualquier otro asunto vinculado a la disolución y liquidación del deudor se extiende hasta la fecha de la declaración judicial de quiebra. Si por cualquier causa resultase infructuosa la liquidación del negocio en marcha en el plazo establecido, la Junta deberá reunirse para aprobar un nuevo Convenio de liquidación. En caso de que la Junta decidiera variar el destino del deudor de reestructuración a disolución y liquidación, caducaran las funciones del representante legal y de todos los órganos de la administración, las que serán asumidas por el liquidador. La caducidad opera de pleno derecho a partir de la firma del Convenio de Liquidación. El contenido del Convenio de Liquidación, bajo sanción de nulidad será:

- a) Identificación del liquidador, del deudor y del presidente de la Junta, la fecha de aprobación de la declaración del liquidador que no tiene limitaciones para sumir el cargo y los supuestos bajo los cuales empezara a pagar los créditos.
- b) La proyección de gastos estimada por el liquidador a efectos de ser aprobada por la junta.
- c) Los honorarios del liquidador, conceptos que integran, forma y oportunidad de pago.
- d) Mecanismos en virtud de los cuales el liquidador cumplirá los requerimientos de información periódica durante la liquidación.
- e) Modalidad y condiciones de la realización de bienes del deudor.

³⁴ D y L: Léase Disolución y Liquidación.

- f) El régimen de intereses. Los créditos de origen tributario se les aplicara la tasa de interés compensatorio.

Sobre los efectos del Convenio de Liquidación, son: a) Produce un estado indivisible entre el deudor y sus acreedores, se comprende todos los bienes y obligaciones de aquel, aun cuando dichas obligaciones no sean de plazo vencido. b) Los directores, gerentes y otros administradores del deudor cesan en sus funciones y en consecuencia quedan privados del derecho de administrar los bienes de éste. c) La administración y representación legal le corresponde al liquidador designado por la junta para tal efecto y en consecuencia quienes ejercían la representación legal del deudor hasta la fecha del acuerdo del convenio carecerán de representación procesal. d) El liquidador administrara los bienes objeto de desapoderamiento, y también los bienes en la cual el él deudor tenga derecho de usufructo, cuidando en ambos casos que los frutos liquidados ingresen a la masa de la liquidación. e) Todas las obligaciones de pago del deudor se harán exigibles, aunque no se encuentren vencidas, descontándose los intereses al plazo que falte para el vencimiento. f) los acuerdos de condonación surtirán efectos respecto de la totalidad de acreedores, salvo aquellos exceptuados por la ley, únicamente cuando hayan sido aprobado por las mayorías.

El liquidador esta obligado, a realizar con diligencia todos los actos que corresponden a su función, de acuerdo a lo pactado con la junta. Representar los intereses generales de los acreedores y del deudor en cuanto puedan interesar a la masa. Las atribuciones y facultades del liquidador, son las de actuar en resguardo de los intereses de la masa o del deudor en juicio o fuera de el con plena representación de este y de los acreedores. Disponer los bienes muebles e inmuebles, acreencias, derechos, valores y acciones de propiedad del deudor. Para estos efectos el convenio podar exigir valuación económica y subasta publica judicial o extrajudicial. Celebrar los actos y contratos necesarios con el objeto de conservar, mantener y asegurar los bienes del deudor. Celebrar los contratos que fueren necesarios, transigir y realizar con garantías o sin ellas, las operaciones de crédito estrictamente necesarias para cubrir los gastos y obligaciones que demande la liquidación. Cesar a los trabajadores

del deudor. Ejercer todas las funciones y facultades que conforme a la ley general de sociedades corresponde a los liquidadores. Solicitar el levantamiento de cargas y gravámenes que pesen sobre los bienes del deudor, siendo título suficiente para esto la presentación del contrato de transferencia y el convenio de liquidación debidamente inscrito en los Registros públicos. Formular denuncias ante el Ministerio público si constatare la comisión de actos dolosos en la administración del deudor, que podrían dar lugar a quiebra fraudulenta, lo que deberá ser puesto en conocimiento de la Junta. Una vez suscrito el Convenio de Liquidación, el liquidador se encuentra obligado a abrir una cuenta corriente a nombre del deudor, desde la cual deberá manejar todo el flujo de dinero correspondiente a la liquidación.

El liquidador deberá proceder al pago de los créditos una vez que haya obtenido, como resultado de realización de activos, no menos del 10% del monto total de créditos reconocidos. En cuanto a la venta y adjudicación de activos del deudor, una vez reconocidos los activos del deudor, deberá establecer el cronograma de realización de ellos en un plazo no mayor de 10 días, el proceso de oferta de dichos bienes deberá iniciarse en un plazo máximo de 30 días. Es obligación del liquidador proceder a la realización de los activos en plazo razonable. En caso de que el Convenio establezca la venta de activos vía remate son de aplicación las normas del código procesal civil. Se procederá a la adjudicación por venta directa, si efectuadas tres convocatorias a subasta no hubiera sido posible el remate. Todos los remates se harán por martillero público, salvo decisión distinta de la Junta. En la adjudicación de activos a un acreedor, el valor a pagar será la base de la postura fijada para la última convocatoria a remate. El acreedor adjudicatario deberá cancelar el monto del bien adjudicado, a menos que no hubieren acreedores de orden preferente, en cuyo caso únicamente oblara el exceso sobre el valor de su crédito.

Los efectos de la transferencia de bienes por parte del liquidador. La transferencia de cualquier bien del deudor genera el levantamiento automático de todos los gravámenes, las medidas cautelares y cargas que pesen sobre éste sin que se requiera para tales efectos mandato judicial o la intervención del acreedor garantizado con dicho bien. El registrador deberá inscribir el

levantamiento de dichas medidas, bajo responsabilidad. Tratándose de venta de bienes de propiedad del deudor que garanticen obligaciones de terceros, el liquidador debe respetar los derechos reales de garantía constituidos sobre los mismos, pagando los créditos de estos terceros, con el producto de dicha venta, teniendo en consideración el rango registral y montos que correspondan, pero sin afectar el pago de los créditos de primer orden de preferencia que existan en el procedimiento. En la conclusión del nombramiento de liquidador, se da por haber terminado la liquidación mediante la acreditación de la extinción de los créditos, con la consecuente inscripción de la extinción del deudor, en el Registro.

Por revocación de poderes acordada por la Junta. Para que la revocación tenga efecto deberá nombrarse al nuevo liquidador. El liquidador saliente es el responsable de la conservación de los bienes del deudor, hasta que se firme la cláusula adicional³⁵ con el nuevo liquidador. El liquidador saliente deberá presentar la información, de un Balance cerrado, hasta el final de su gestión, así como la relación de acciones ejecutadas, inventario de los bienes que entrega y las acciones pendientes de ejecutar. Así mismo por inhabilitación, la Comisión pondrá el hecho en conocimiento del presidente de la Junta, para que bajo responsabilidad, en un plazo no mayor de 10 días convoque a los acreedores a fin de designar un nuevo liquidador, el liquidador deberá presentar a la Junta un Balance cerrado, hasta el fin de sus funciones, bajo apercibimiento de ser sancionado, conjuntamente con su representante. Por renuncia que deberá presentarse ante la Junta, para que ésta proceda a la designación de un nuevo liquidador, o por Carta Notarial ante el presidente de la Junta, El liquidador podrá apartarse de su cargo, si transcurre el plazo de 30 días sin haber sido reemplazado. Las funciones del liquidador terminan con la inscripción, de la extinción del patrimonio del deudor en los Registros Públicos. Son aplicables a esta normatividad, las normas del art.413 y ss. De la Ley General de Sociedades.

³⁵ Art. 93, Una vez designado el reemplazo del liquidador renunciante se debela incluir en el convenio una cláusula adicional en virtud de la cual el liquidador nombrado asumida todos los derechos y obligaciones establecidos en el convenio (...). si transcurridos 30 días de la renuncia del liquidador o la comunicación al presidente de la Junta de la inhabilitación, se procederá conforme a las normas sobre disolución y liquidación iniciada por la comisión.

2.3.3. Disolución y Liquidación Iniciada por la Comisión.

Si luego de la convocatoria a la instalación de Junta, ésta no se instalase, o instalándose esta no tomase acuerdo, sobre el destino del deudor, no se aprobara el Plan de Reestructuración, no se suscribiera el convenio de liquidación o no se designara un reemplazo del liquidador renunciante en los plazos previstos en la ley, la Comisión mediante resolución, deberá disponer la disolución y liquidación del deudor. Un extracto de la indicada resolución será publicada en el diario Oficial, la D y L iniciada por la Comisión, no puede ser revertida por decisión de la Junta. Luego se citara a los acreedores, a una única Junta para pronunciarse exclusivamente sobre la designación del liquidador y la aprobación del convenio de liquidación. Dicha Junta se instalara con la presencia de los acreedores, reconocidos que hubieren asistido, y las decisiones se tomaran con el voto favorable de acreedores que representen, un importe superior al 50% del total de los créditos asistentes. Esta reunión podrá ser suspendida en un plazo no mayor

A 5 días. Si la Junta no se instala, la Comisión podrá designar de oficio, con aceptación expresa al liquidador responsable. Si no hay liquidador que asuma la responsabilidad, se da por concluido el proceso y se levantan todos los efectos del concurso. Caso contrario designado el nuevo liquidador, deberá realizar todos los actos tendientes, a la realización de activos que encontrase, así como un informe final de la liquidación, así como un informe final de la liquidación, previo a la presentación de la solicitud de declaración judicial de quiebra. En estos casos son aplicables las normas sobre Disolución y Liquidación, de esta ley.

2.3.4. La Quiebra.

El procedimiento Judicial de Quiebra, la ley señala que si se verifica, que “ luego de realizar uno o mas pagos, se extingue el patrimonio del deudor, quedando acreedores pendientes de ser pagados, el liquidador deberá solicitar bajo responsabilidad, en un plazo no mayor de 30 días, la declaración judicial de quiebra del deudor, de lo que dará cuenta al comité o presidente de la Junta y a la Comisión “. En este caso el liquidador deberá solicitar la

declaración judicial de quiebra del deudor, ante el juez especializado en lo civil. El juez dentro de los treinta días siguientes, y previa verificación de la extinción del patrimonio, a partir del balance final de liquidación, que deberá adjuntarse en copia, sin más trámite, declarara la quiebra del deudor y la incobrabilidad de las deudas.

El auto que declara la quiebra del deudor, la extinción del patrimonio del deudor e incobrabilidad de las deudas, será publicado en el diario oficial, por dos días consecutivos. Consentida o ejecutoriada la resolución que declara la quiebra, concluida el procedimiento y el juez ordenara su archivo, así como la inscripción de la extinción del patrimonio del deudor en su caso y emitirá los certificados de incobrabilidad para todos los acreedores impagos. Así mismo, la declaración de la extinción del patrimonio del deudor contenida en dicho auto, deberá ser registrada por el liquidador, en los Registros Públicos. Los certificados de incobrabilidad también pueden ser entregados por la comisión, en aquellos casos en los que un acreedor manifieste, su voluntad de obtenerlos, una vez que se acuerde o disponga la D y L del deudor. Dichos certificados generaran los mismos efectos que aquellos expedidos por la autoridad judicial en los procedimientos de quiebra. En tal caso la comisión emitirá una resolución que excluya a dicho acreedor del procedimiento concursal. La declaración de incobrabilidad de un crédito frente a una sucursal, que es declarada en quiebra, no impide que el acreedor impago procure por las vías legales, el cobro de su crédito frente a la principal constituida en el exterior.

Son efectos de la Quiebra, que el quebrado, esta impedido de Constituir Sociedades o personas Jurídicas en General o de formar parte de las ya constituidas. Ejercer cargos de Director, gerente, apoderado o representantes de personas jurídicas en general; ser tutor o curador o representante legal de personas naturales. Ser administrador o liquidador de deudores.

El quebrado no deviene en incapaz por razón de la quiebra, por lo que puede ejercer sus derechos civiles, con las limitaciones de ley. Al presidente del directorio o su titular se le aplican los mismos efectos señalados. Corresponde al liquidador o a cualquier interesado inscribir la quiebra en el Registro Personal.

Rehabilitación del Quebrado. La ley concede el derecho de rehabilitar al

quebrado, que en un plazo de 5 años desde la resolución que declara la quiebra, cesará el estado de quiebra, aun cuando los créditos no se hubieren alcanzado a pagar con los bienes del quebrado, siempre que se acredite que el deudor no a sido condenado por los delitos de Confianza y Buena fe en los Negocios³⁶ o tener proceso penal abierto por dichos delitos. Producido el cese del estado de quiebra, cualquier interesado, podrá solicitar la cancelación de las inscripciones que se hubiesen realizado en el Registro Personal. Para lo cual bastará con la presentación del certificado expedido por la autoridad competente que acredite no haber sido condenado por los delitos previstos.

Cuando el deudor haya sido condenado, el juez penal ordenara la inscripción en el Registro Personal, de la resolución consentida o ejecutoriada que establece la responsabilidad penal. La rehabilitación se obtendrá una vez cumplida la pena. El plazo de la rehabilitación se computa, desde la fecha en que quede firme o consentida la resolución que declara la quiebra de la persona jurídica que representan. Estas normas sobre quiebra pueden ser de aplicación a los casos de quiebra ocurridos en la Ley General de Sociedades, las que se pueden aplicar en forma supletoria, sin que sea necesario que el deudor pueda someterse al procedimiento Concursal Ordinario.

La ley 27809 modificó el D. Leg. 845, en el sentido siguiente, “ que solamente desde la suscripción del convenio de liquidación, se podrá cesar a los trabajadores, para cuyo efecto cursará aviso notarial con una anticipación de 10 días calendario a la fecha prevista para el cese. Los ceses anteriores a la suscripción se regirán por las leyes laborales vigentes (...).

CAPITULO III EL CESE COLECTIVO DE TRABAJO EN EL DERECHO COMPARADO.

SUB CAPITULO 3.1. : El Cese Colectivo de Trabajo en la Legislación Mexicana.

Las legislaciones latino americanas, muchas de ellas se asemejan a la peruana

³⁶ Quiebra Fraudulenta, Responsabilidad de los Mandatarios legales, Quiebra de deudor no Comerciante, Concurso Civil Fraudulento.

y viceversa, sobre todo en lo referente al Derecho laboral. Así por ejemplo en México, la materia sobre el Derecho Laboral esta reconocido y elevado al rango Constitucional. Es decir es una normatividad suprema en lo que concierne, al trabajo y la Seguridad Social y/o Previsión Social, legislada así, en el Titulo Sexto, Art. 123, de la Constitución Política³⁷ de los Estados Unidos Mexicanos, de 1917 que se dio en Querétaro México.

La misma que a la fecha a sufrido diversas modificaciones. Por lo que dice “Toda persona tiene derecho al trabajo digno y socialmente útil; las leyes sobre trabajo se aplicaran a obreros, jornaleros, empleados, domésticos, artesanos y de manera general todo Contrato de Trabajo. La duración de la jornada, será de ocho (8) horas, el trabajo nocturno será de 7 horas, quedan prohibidas las labores insalubres o peligrosas, prohibida la utilización de menores de 14 años, en los trabajos. Por cada seis días de trabajo deberá disfrutar el operario de un día de descanso, cuando menos. Las mujeres durante su embarazo no realizaran trabajos que exijan un esfuerzo considerable y signifiquen un peligro para su salud, gozaran forzosamente de un descanso de seis semanas anteriores al parto y seis semanas posteriores al mismo, debiendo percibir su salario integro y conservar su empleo. Los salarios mínimos que deberán disfrutar los trabajadores serán generales o profesionales, estos deberán ser suficientes para satisfacer las necesidades normales de un jefe de familia, en el orden material, social y cultural, y proveer la educación obligatoria de sus hijos. Los salarios mínimos se fijaran por una comisión nacional, integrada por representantes de los trabajadores, de los patrones y del gobierno. Para trabajo igual, salario igual. Los trabajadores tendrán derecho a una participación en las utilidades de las empresas. El salario debe pagarse en moneda de curso legal, no siendo permitido hacerlo, con mercancías, vales, fichas o cualquier otro signo representativo con que se pretenda sustituir la moneda. Cuando por circunstancias extraordinarias, deban aumentarse las horas de jornada, se abonará como salario por el tiempo excedente un 100% más de lo fijado para las horas normales.

³⁷ Art.2. “ Esta prohibida la esclavitud en los EE.UU. Mexicanos, los esclavos del extranjero que entren al territorio nacional, alcanzaran por ese solo hecho su libertad y la protección de las leyes ”.

Art. 3. “ Será democrático, considerando a la democracia no solamente como una estructura jurídica y un régimen político, sino como un sistema de vida fundado en el constante mejoramiento económico, social y cultural del pueblo ”.

Toda empresa Agrícola, Industrial, minera o de cualquier otra clase de trabajo, estará obligada, según lo determinen las leyes reglamentarias, a proporcionar a los trabajadores habitaciones cómodas e higiénicas. Esta obligación se cumplirá mediante las aportaciones que las empresas hagan a un fondo nacional de la vivienda a fin de constituir depósitos a favor de sus trabajadores y establecer un sistema de financiamiento que permita otorgar a éstos crédito barato y suficiente para que adquieran en propiedad tales habitaciones. Las empresas proporcionaran a sus trabajadores, capacitación o adiestramiento para el trabajo. Los empresarios serán responsables de los accidentes de trabajo y de las enfermedades profesionales de los trabajadores, sufridas con motivo o en ejercicio de la profesión o trabajo que ejecuten, por lo tanto los patronos deberán pagar la indemnización correspondiente, por muerte o incapacidad temporal o permanente para trabajar (...). Esta responsabilidad subsistirá aun el caso de que el patrono contrate el trabajo por un intermediario. Tanto los obreros como los empresarios tendrán derecho para coaligarse en defensa de sus respectivos intereses, formando sindicatos, asociaciones profesionales Etc. Son derechos de los obreros y patronos las huelgas y los paros. Las huelgas serán lícitas, cuando tengan por objeto conseguir el equilibrio entre los diversos factores de la producción, armonizando los derechos del trabajo con los del capital.

En los servicios públicos será obligatorio, para los trabajadores dar aviso, con diez días de anticipación, a la Junta de Conciliación y Arbitraje, de la fecha señalada para la suspensión del trabajo. Las huelgas serán consideradas como ilícitas, cuando los huelguistas ejercieren, actos violentos contra las personas o las propiedades. Las diferencias o conflictos entre el capital y el trabajo, se sujetarán a la decisión de una Junta de Conciliación y Arbitraje, formada por igual número de representantes de los obreros, patronos y uno por el gobierno.

Si el patrono se negare a someter sus diferencias al arbitraje o a aceptar el laudo pronunciado por la junta, se dará por terminado el contrato de trabajo y quedará obligado a indemnizar al obrero, con el importe de tres meses de salario, además de la responsabilidad que le resulte del conflicto. Si la negativa fuere de los trabajadores, se dará por terminado el Contrato de Trabajo. El patrono que despidiera a un obrero sin causa justificada o por haber

ingresado a una Asociación o Sindicato o por haber tomado parte en una huelga lícita, estará obligado a elección del trabajador a cumplir el contrato o a indemnizarlo con el importe de tres meses de salario.

(...) tendrá obligación de indemnizar al trabajador con el importe de tres meses de salario o cuando se retire del servicio por falta de probidad del patrono o por recibir de él malos tratamientos ya sea en su persona, cónyuge, padres, hijos, hermanos. El patrono no podrá eximirse de esta responsabilidad, cuando los malos tratamientos, provengan de dependientes o familiares que obren con el consentimiento o tolerancia de él. El servicio para la colocación de los trabajadores será gratuito para éstos, ya se efectúe por oficinas municipales, bolsas de trabajo o por cualquiera otra institución oficial o particular. Serán condiciones nulas de trabajo; las que estipulen una jornada inhumana, las que fijen un salario que no sea remunerador, las que estipulen un plazo mayor de una semana para la percepción del jornal, las que señalen un lugar de recreo, fonda, café, tienda Etc. Para efectuar el pago del salario. Los que entrañen la obligación directa o indirecta de adquirir los artículos de consumo en tiendas o lugares determinados. Las que permiten retener el salario por concepto de multa. Las que constituyan renuncia hecha por el obrero de las indemnizaciones a que tenga derecho, por accidentes de trabajo, enfermedades profesionales, Etc.

Para el Gobierno del Distrito Federal y sus trabajadores. La jornada diaria máxima de trabajo diurno y nocturno será de ocho y siete horas respectivamente. Las que excedan serán extraordinarias y se pagarán con un ciento por ciento más de la remuneración fijada para el servicio ordinario. En ningún caso el trabajo extraordinario podrá exceder de tres horas diarias, ni de tres veces consecutivas. La designación de personal se hará mediante sistemas, que permitan apreciar los conocimientos y aptitudes de los aspirantes. El Estado organizará escuelas de administración pública. Los trabajadores gozarán de derechos de escalafón a fin de que los ascensos se otorguen en función de los conocimientos, aptitudes y antigüedad. En igualdad de condiciones, tendrá prioridad quien represente la única fuente de ingreso en su familia.

Los trabajadores sólo podrán ser suspendidos o cesados por causa justificada, en los términos que fije la ley. En caso de separación injustificada tendrán

derecho a optar por la reinstalación en su trabajo o por la indemnización correspondiente, previo procedimiento legal. En los casos de supresión de plazas, los trabajadores afectados tendrán derecho a que se les otorgue otra equivalente a la suprimida o a la indemnización de ley (art.123, punto B, IX, Const. Mexicana).

Los trabajadores tendrán derecho de asociarse para la defensa de sus intereses comunes. Los conflictos individuales, colectivos o intersindicales serán sometidos a un Tribunal federal de Conciliación y Arbitraje, integrado según lo prevenido en la ley reglamentaria. Los conflictos entre el poder judicial de la Federación y sus servidores serán resueltos por el Consejo de la Judicatura Federal, los que se susciten entre la Suprema Corte de Justicia y sus empleados serán resueltos por esta última “.

Por lo que podemos deducir, de la Constitución Mexicana, que es integra, completa, resuelta a defender los intereses del hombre trabajador, perennizando constitucionalmente sus postulados. Al extremo que también llega a ser detallista, específica, reglamentarista, en sus enunciados y normas Constitucionales, en materia laboral. Podemos concluir que es una Constitución ejemplo para los países de Latinoamérica.

Néstor de Buen L.³⁸ En el Capítulo LXX, de su obra señala; sobre la suspensión colectiva, el art. 427 “Son causas de suspensión temporal de las relaciones de trabajo en una empresa o establecimiento: I. La fuerza mayor o el caso fortuito no imputable al patrón o su incapacidad física o mental o su muerte, que produzca como consecuencia necesaria, inmediata y directa la suspensión de los trabajos. II. La falta de materia prima, no imputable al patrón. III. El exceso de producción con relación a sus condiciones económicas y a las circunstancias del mercado. IV. La incosteabilidad, de naturaleza temporal, notoria y manifiesta de la explotación V. La falta de fondos y la imposibilidad de obtenerlos para la prosecución normal de los trabajos, si se comprueba plenamente por el patrón. VI. La falta de suministro por parte del Estado de las cantidades que se haya obligado a entregar a las empresas con las que hubiese contratado trabajos o servicios,

³⁸ Derecho del Trabajo, T. II, Editorial Porrúa, México, 1985, Capítulo LXX..

siempre que aquéllas sean indispensables“.

Estas son consideradas como causas por la legislación Mexicana. Tienen en común, el que son circunstancias que afectan al patrón, pero que repercuten sobre los trabajadores. En ellas no aparece la idea de culpa, pero sí nace una responsabilidad patronal, además de ciertas cargas procesales. La suspensión puede afectar a todos los trabajadores o a sólo una parte de ellos. La ley exige que se suspenda a los de menor antigüedad. El procedimiento, las Juntas de Conciliación y Arbitraje deben conocer de la suspensión. Ahora bien : se han establecido diferentes matices en esa intervención, de naturaleza jurisdiccional, que atienden a la causa o al grado de urgencia que la medida suponga. Si la medida es urgente, el patrón o su representante, suspenderán y darán aviso para que la junta la confirme o desapruebe, en un procedimiento jurídico sumario (art.892 y ss.). Si permite una justificación razonable, la Junta, previo el mismo procedimiento sumario, concederá autorización al patrón para suspender. Por último: Si la medida exige un estudio técnico de las circunstancias, la autorización se concederá a través de una sentencia colectiva, que es la que pone término a un conflicto colectivo de naturaleza económica. Al primer grupo corresponden, las causas de suspensión temporal, previstas en la fracción I, fuerza mayor o caso fortuito, incapacidad física o mental, muerte del patrón. En el segundo grupo se incluyen, los problemas derivados de la falta de materia prima o de la ministración de fondos por parte del Estado. En el Tercer caso la ley considera los casos de exceso de producción, incosteabilidad, falta de fondos. La responsabilidad puede ser para el patrón, de diferente orden. En primer término y a juicio de la junta, se le puede imponer la obligación de pagar a sus trabajadores hasta el importe de un mes de salario a título de indemnización, dependiendo del tiempo probable de suspensión de los trabajos y de la posibilidad de que encuentren nueva ocupación. En segundo lugar, tanto el sindicato o los sindicatos, como los trabajadores, podrán pedir a la junta que verifique si subsisten las causas de suspensión. En caso de que no subsistan, la junta fijará a la empresa un término no mayor de (30) treinta días, para la reanudación de los trabajos. La desobediencia por parte del patrón autoriza a los trabajadores a reclamar la indemnización por despido prevista en el art. 50 (art.431).

En tercer término, el patrón debe anunciar con toda oportunidad la fecha de

reanudación de los trabajos, dando aviso al sindicato y llamando a los trabajadores por medios que la Junta juzgue adecuados. La reposición habrá de hacerse en las mismas condiciones anteriores. Los trabajadores deberán contar con un plazo de treinta días, a partir del último llamamiento, por lo menos, para volver al trabajo. El incumplimiento de estas obligaciones patronales equivale a un despido.

La terminación colectiva, escribe el mismo autor, “no difiere mucho de la suspensión colectiva, aquí tenemos el art.434 que señalan las siguientes causas, la fuerza mayor o caso fortuito no imputable al patrón o su incapacidad física o mental o su muerte, que produzca como consecuencia necesaria, inmediata y directa, la terminación de los trabajos. Es interesante advertir la precisión de los adjetivos utilizados: “necesaria, inmediata y directa “, que están dirigidos a limitar considerablemente el margen de discreción de la autoridad. La incosteabilidad notoria y manifiesta de la explotación. El agotamiento de la materia objeto de una industria extractiva, el hecho de que habiéndose establecido las relaciones de trabajo para la explotación de minas, éstas carezcan de minerales costeables o que se haya gastado todo el capital que se pensaba invertir.

El concurso o la quiebra legalmente declarada, si la autoridad competente o los acreedores resuelven el cierre definitivo de la empresa o la reducción definitiva de sus trabajos. Dentro de su alcance, se regula la posibilidad de que el cierre sea parcial, por lo que se reconoce el derecho a conservar el empleo a los trabajadores de mayor antigüedad. El procedimiento, es análogo, en las tres hipótesis, señalado para la suspensión. Así la fuerza mayor y el caso fortuito, las demás situaciones previstas en la fracción I del art.434 y el concurso y al quiebra, obligan a dar aviso a la Junta para que ésta confirme o desapruuebe, siguiendo el procedimiento del art. 892. Si se trata de agotamiento de la materia prima, la junta previo el mismo juicio sumario, autorizará o no el cierre. En los casos de incosteabilidad el procedimiento a seguir será el conflicto colectivo de naturaleza económica, pero como medida previa al cierre. Por Responsabilidad, el patrón deberá pagar en todos los casos, con excepción de los previstos en el art. 38 para los que no se establece indemnización alguna, el importe de tres meses de salarios y la prima de antigüedad. La reanudación de los trabajos o la creación por parte del mismo patrón, de una empresa

semejante, otorga a los antiguos trabajadores el derecho de preferencia, para ocupar los puestos.

La Implantación de Maquinaria o de Procedimientos de trabajos Nuevos. Uno de los conflictos más graves en el mundo laboral deriva de la modernización de los equipos y de los sistemas de trabajo. La industria tiene una tendencia natural a sustituir al hombre por la máquina. Esto refleja el deseo de obtener mayor y mejor producción a más bajo costo, pero generalmente trae consigo un gravísimo problema de desempleo. La dramática contradicción de intereses que esto supone determina, que la solución que se dé sea siempre inconveniente para una o inclusive, ambas partes. Para el empresario el afán de mejoría enfrenta un costo considerable. Para el trabajador por más alta que sea la indemnización, difícilmente sustituye al ingreso estable. El reajuste palabra mágica e impresionante, la más desagradable desde ambos puntos de vista, constituye así una necesidad social. El legislador, confiado en que la medida se pueda acordar por las partes, exige la autorización de la Junta de Conciliación y Arbitraje, sólo para cuando no se celebre un convenio. Sin embargo por lo que hace a la indemnización, establece la más alta en todas las hipótesis de la ley; cuatro meses de salario, más veinte días por cada año de servicios prestados o la cantidad estipulada en los contratos de trabajo si fuere mayor, además debe pagarse la prima de antigüedad.

De la Cueva Mario; señala que las causas colectivas de terminación de las relaciones de trabajo, se produce por cierre total de la empresa o por la reducción definitiva de sus trabajos. En el primer supuesto, la terminación afecta a la totalidad de trabajadores, en el segundo caso a una parte de ellos. La doctrina Mexicana ha planteado dos importantísimas cuestiones. La primera es, sí la terminación colectiva de las relaciones individuales de trabajo, exige una causa justa. La segunda es la determinación, de las causas justas de terminación. Su discusión se deriva del art.126, fracción VIII de la Constitución. “El contrato de trabajo terminara por cierre total de la empresa o reducción definitiva de los trabajos”. Así una primera corriente afirma que la ley autoriza a los empresarios a cerrar sus negociaciones o a reducir sus actividades libremente y en consecuencia sin obligación, de justificar la causa del cierre o la reducción de los trabajos. La segunda corriente, afirma a la inversa, que la ley no permite el libre cierre o reducción de los trabajos de una

empresa y que en consecuencia debe existir una causa justa. Estas corrientes se subdividen, en unas que sostienen, que las causas justas de terminación están determinadas por la ley y los otros a la inversa creen en el arbitrio, de las juntas de Conciliación y Arbitraje. De la cueva se encuentra en esta línea, sobre la causa justa de la terminación de la relación de trabajo. Dice que esta se basa, en la idea fundamental de los derechos del hombre, los empresarios no pueden ser obligados a dedicarse, indefinidamente a una profesión o industria, comercio, alude a que sería un trabajo forzado, prohibido por la Constitución. Esta misma, asegura el libre ejercicio de una industria, igualmente tiene que garantizar, su libre abandono, pues si no se acepta esta posibilidad, los hombres tendrían la facultad de elegir, su actividad una sola vez sin cambiarla; esta solución se identifica con la servidumbre o la esclavitud. La propiedad es el derecho de usar, disfrutar, destruir las cosas, es decir puede variar el destino de las cosas o mantenerlo indefinidamente. Es decir se distingue dos cosas, la naturaleza del derecho de propiedad y la Libertad Humana, pero estos derechos deben ser armónicos, con los derechos de los trabajadores, porque el derecho, de una persona tiene como límites el derecho de los demás. Así la exigencia de una causa justa de terminación de la relación laboral, cuando ella se presenta, el empresario puede decidir por el rompimiento del vínculo laboral, aquí el empresario esta ejerciendo su derecho dentro de los justos límites, por ello el acto empresario-Cierre del Negocio o reducción de trabajo, no genera responsabilidad. Desaparecen los derechos adquiridos, antigüedad, derecho de ascenso, derecho de jubilación, pero es consecuencia de la interferencia, de un hecho ajeno a la voluntad del empresario.

Pero la doctrina Mexicana, señala que el empresario, deba realizar libremente sus actos, no para estos casos existe un procedimiento establecido por ley. Los encargados de este proceso son la Junta de Conciliación y Arbitraje o la Autoridad de Trabajo, que decidirá sobre el cierre o reducción de trabajo. Este proceder, se da en otros países también. El derecho laboral mexicano respeta, la libertad del hombre de cambiar de actividad. El art.123 señala "El empresario no puede dar por terminadas, las relaciones de trabajo, sino por causa justa, pero como sería contrario a la idea de los derechos del hombre, que se obligara a permanecer indefinidamente en el ejercicio de una actividad, se

permite la terminación de las relaciones de trabajo, pero el empresario queda obligado a cubrir las indemnizaciones de los obreros”.

Las causas justas de terminación de la relación laboral en la legislación Mexicana son:

- a) La muerte del empleador
- b) Incapacidad física o mental del empleador.
- c) La quiebra o liquidación Judicial de la empresa; en este caso “Si el sindico, de acuerdo con los procedimientos, resuelve que debe suspenderse el negocio “ en consecuencia no es la quiebra la causa necesaria de terminación, pero sí de acuerdo con los procedimientos, se resuelve el cierre de la empresa, se produce la terminación. Son el Síndico y el juez de quiebra los que deben resolver el cierre o continuación de la empresa; la quiebra hace nacer un problema, entre los acreedores y el patrimonio del quebrado y no se podría obligar a aquellos a hacerse cargo del negocio.
- d) El agotamiento de la materia, objeto de una industria extractiva.
- e) Por caso fortuito o fuerza mayor. Que significan la destrucción de la empresa, más no los acontecimientos temporales.
- f) Implantación de nueva maquinaria, que es la expresión de progreso. Es un caso de reajuste de personal, la actividad empresarial continúa, aumentara la producción, pero habrá reducción de personal.
- g) Por implantación de nuevos procedimientos laborales. La misma que se conoce como, causal de reorganización. La introducción de nuevas maquinarias a la empresa, autoriza la terminación de relaciones de trabajo. Aquí se impone la técnica, un mejoramiento de la materia prima.

En caso de despido colectivo, la ley señala que debe indemnizarse a los trabajadores como consecuencia del despido. En caso de Quiebra, también se indemnizara con un mes de salario, con una suma que les alcance, hasta que puedan conseguir otro empleo. En caso de establecimiento de nueva maquinaria, se señala tres meses de salario como indemnización.

En caso fortuito y fuerza mayor, “Si el empleador estaba asegurado, deberá reponer el negocio, en proporción al seguro cobrado y si no lo hace, pagara a

los trabajadores la indemnización correspondiente”. En este caso la indemnización es de tres meses de salario. Si se cerrara el Centro de Trabajo, si el empresario estableciera dentro del termino de un año, una empresa semejante a la clausurada, estará obligado a utilizar los mismos trabajadores que le servían (...) de no ser así el empresario pagara una indemnización de tres meses de salario.

Son consideradas como responsabilidades de la terminación de la relación laboral, cuando no se justifica, la causa justa. Por lo que el empleador se vera obligado a reponer al trabajador en su empleo o pagarle su indemnización. *Tratándose de un despido colectivo*, es necesaria la autorización de la Junta de Conciliación y Arbitraje; el cierre de la empresa es ilícito y produce responsabilidad, el empresario queda obligado al pago de los salarios de sus trabajadores, hasta tanto obtenga la autorización correspondiente. Si existiendo un Laudo, se resuelve que exista causa justa de terminación, la empresa (...) la empresa puede clausurar sus actividades. Si el Laudo de la Junta, es en el sentido de no existir causa justa, de terminación de labores, hay dos caminos para el empresario, continuar las labores o negarse a cumplir el Laudo, en cuyo caso se darán por terminadas, las relaciones de trabajo y se indemnizara a los trabajadores.

SUB CAPITULO 3. 2.: El Cese Colectivo de Trabajo en la Legislación Chilena.

Encontramos parte de los dispositivos legales en materia de despidos, en su Constitución Política, en el capítulo III de los Derechos y deberes Constitucionales; art.19 Constitución asegura para todas las personas; punto 16. a “ la libertad de trabajo y su protección. Toda persona tiene derecho a la libre contratación y a la libre elección del trabajo con justa retribución. Se prohíbe cualquiera discriminación, que no se base, en la capacidad o idoneidad personal, sin perjuicio, de que la ley pueda exigir la nacionalidad chilena o limites de edad para determinados casos”. Estos dos primeros párrafos del artículo, remarca la protección del trabajo, por parte del estado

Chileno, toda vez que eleva a rango Constitucional, el derecho laboral. Así mismo incide en la libertad laboral, libre contratación y justo pago o retribución. Se prohíbe cualquier tipo de discriminación, salvo en la capacidad e idoneidad personal. Es decir en estos casos, si el trabajador no demuestra idoneidad para el cargo, habilidad, conocimiento, puede ser dejado de lado, se resolverá el contrato laboral si fuere el caso a no ser que se le dé la capacitación necesaria. Por otro lado, Constitucionalmente, se señala que se prefiere al trabajador Chileno, así como tener en cuenta su edad. Claro esta condición podemos decir que es discriminatoria, pero hay que verlo desde el punto de vista del rendimiento físico que tendrá que realizar el trabajador, dependiendo incluso el tipo de trabajo a realizar, si es un trabajo forzado o uno que no exige mayor esfuerzo, pero si por ejemplo, tendrá, que tener buena visión, sus manos completas, oídos, pies etc. Donde se demostrará que pueda estar en buen estado anímico, biológico.

El tercer párrafo del punto, 16 alude a que “ninguna clase de trabajo pueda ser prohibida, salvo que se oponga a la moral (...). Ninguna ley o disposición de autoridad pública, podrá exigir la afiliación a organización o entidad alguna, como requisito para desarrollar una determinada actividad o trabajo, ni la desafiliación para mantenerse en estos. La ley determinara las profesiones que requieren grado o título universitario (...). La negociación colectiva con la empresa en que laboren, es un derecho de los trabajadores, salvo los casos en que la ley no permita negociar. La ley establecerá las modalidades de negociación colectiva y procedimientos adecuados, para lograr en ella una solución justa y pacífica. La ley señalara los casos, en que la negociación colectiva deba someterse a arbitraje obligatorio (...). No podrán declararse en huelga los funcionarios del estado, ni Municipalidades, tampoco lo podrán hacer las personas que trabajen en corporaciones o empresas, cualquiera que sea su naturaleza (...) que atiendan servicios de utilidad pública, que causen daño a la salud, (...). La ley establecerá los procedimientos, para determinar las corporaciones o empresas cuyos trabajadores están sometidos a la prohibición (...)”. El punto 17 esta referida a “la admisión a todas las funciones y empleos públicos, sin otros requisitos que impongan la Constitución y las leyes. Sobre todo esto, se puede interpretar, que ningún tipo de trabajo esta prohibido, hay libertad de trabajo. No es exigible afiliarse a alguna

organización, al parecer esta referido a que no es obligatorio sindicalizarse. Se da importancia a profesiones con Título Universitario, a la Negociación Colectiva, su procedimiento, de ser necesario someterlo a arbitraje. Esta prohibida la huelga para los funcionarios del Estado. En cuanto al Despido, la Constitución no estipula nada al respecto. Solamente en la primera parte del punto 16 se estipula la protección del trabajo o al trabajador.

Con respecto al Código de Trabajo Chileno; recientemente publicado 16/01/03 y rectificada, 27/03/03, con Decreto de fuerza de ley. Que en su Título Preliminar art.1. Señala “Que las relaciones laborales entre empleadores y trabajadores, se regulan por este código y por sus leyes complementarias. Se reconoce la función social, que cumple el trabajo y la libertad de las personas para contratar y dedicar su esfuerzo a la labor lícita que elijan. Las relaciones laborales deberán siempre fundarse, en un trato compatible con la dignidad de la persona. Son contrarios a los principios laborales, los actos de discriminación. Trabajador es toda persona natural, que preste servicios personales, intelectuales o materiales, bajo dependencia o subordinación y en virtud de un contrato de trabajo. Trabajador independiente, es aquel que en el ejercicio de su actividad, no depende de empleador alguno, ni tiene trabajadores bajo su dependencia. Para los efectos de la legislación laboral y de seguridad social, se entiende por empresa, toda organización de medios personales, materiales o inmateriales, ordenados bajo una dirección, para el logro de sus fines, económicos, sociales, culturales o benéficos dotada de una individualidad legal determinada. Los derechos establecidos por las leyes laborales son irrenunciables, mientras subsista el Contrato de Trabajo, este puede ser individual o colectivo”.

En cuanto a la Terminación de la relación de trabajo y Estabilidad en el empleo, legislado en el Título V, art. 159, en el punto 6, alude a que en el caso fortuito y fuerza mayor. A este respecto la doctrina ya a señalado, que se da “Cuando el empresario se ve obligado a cerrar el Centro Laboral, por *no haber previsto un hecho o no poder repeler dicho acto que causa un gran perjuicio a la empresa*, como por ejemplo, incendio, inundación, terremoto, que haga difícil su recuperación inmediata, por lo que el empresario optara por el cierre temporal

o definitivo del Centro Laboral. La legislación de los diversos países, han aprobado por unanimidad, estas causales, por lo que no existe discusión al respecto.

El art.162 del CLCh., alude a que si el empleador pusiese termino a la relación laboral, por vencimiento del plazo convenido en el contrato (...) caso fortuito o fuerza mayor. Deberá comunicarlo por escrito al trabajador, personalmente o por Carta Certificada, expresando las causales invocadas y los hechos en que se funda. Esta comunicación deberá enviarse, dentro de los tres días hábiles siguientes, al de la separación del trabajador. En el caso del hecho fortuito o fuerza mayor, el plazo será de seis días hábiles. También deberá enviarse, copia del aviso mencionado, a la respectiva inspección de trabajo, dentro del mismo plazo. Las inspecciones de trabajo, tendrán un Registro de las comunicaciones de terminación de contrato que se les envíen, el que se mantendrá actualizado, con los avisos recibidos en los últimos treinta días hábiles. El art.161, también toma en cuenta “las necesidades de la empresa, establecimiento o servicio, tales como las derivadas de la racionalización o modernización, bajas en la productividad, cambios en las condiciones del mercado o de la economía, que hagan necesaria la separación de uno o mas trabajadores “, el empleador podrá poner termino al contrato de trabajo.

En su segundo párrafo señala: “En el caso de los trabajadores que tengan poder para representar al empleador, tales como gerentes, sub gerentes, agentes o apoderados, (...) de facultades de administración general y de trabajadores de casa particular, el contrato de trabajo podrá terminar por desahucio, escrito del empleador, el cual será comunicado con treinta días de anticipación y con copia a la autoridad inspectiva de trabajo. No se requerirá esta comunicación cuando el empleador, pague al trabajador, al momento de la terminación, una indemnización equivalente a la última remuneración mensual devengada. La comunicación al trabajador deberá además indicar (...) el monto total a pagar (...)”. Este mismo artículo 161 en su quinto párrafo señala “el empleador le deberá informar por escrito, el estado de pago de las cotizaciones previsionales devengadas, hasta el ultimo día del mes anterior al del despido, adjuntando, los comprobantes que lo justifiquen. Si el empleador no hubiese efectuado el integro de dichas cotizaciones previsionales, al

momento del despido, este no producirá efecto de poner termino al contrato de trabajo “. “Con todo el empleador podrá convalidar el despido, mediante pago de las imposiciones morosas del trabajador, lo que comunicara a este mediante carta certificada, acompañada de la documentación emitida por las instituciones previsionales (...) en la que conste la recepción de dicho pago “. (...) “ el empleador deberá pagar al trabajador, las remuneraciones y demás prestaciones consignadas, en el contrato de trabajo(...) entre la fecha de despido y la fecha de envió o entrega de la referida comunicación al trabajador “. “ La inspección del trabajo de oficio o a solicitud de parte, estará especialmente facultada, para exigir al empleador, la acreditación del pago de cotizaciones previsionales al momento del despido (...). Las infracciones de este inciso se sancionan con multa”. Este art.161 que es el que nos interesa, tanto en su primer párrafo y los siguientes, hace referencia a las necesidades de la empresa, toma en cuenta los nuevos métodos de trabajo, tales como la racionalización, así como buscando su modernización. La racionalización al parecer implica despidos de trabajadores, para esto tendrá que tomar en cuenta diversos aspectos de los mismos, desde su comportamiento, su rendimiento, colaboración para con la empresa etc. La modernización implica nuevas técnicas de trabajo a los cuales el trabajador deberá amoldarse, para no permitir que baje la producción por el contrario esta aumente. Por otro lado también es importante que las relaciones de intervención en los mercados, sea accesible, sin trabas proveer conforme lo acordado, que involucra a la producción, es decir la empresa deberá ser competitiva. El proceso de culminación del vinculo laboral, esta señalado en el párrafo quinto, donde se toma en cuenta en forma puntual, las cotizaciones previsionales, donde si el empleador no hubiese cotizado o estuviere moroso en dichos pagos no tendrá efecto dichos despidos. En el aspecto procedimental, se dará aviso al trabajador, sobre su despido, notificando a su vez a la autoridad inspectiva, por lo menos con 30 días de anticipación, en dicho aviso se deberá indicar el monto total a pagar.

SUB CAPITULO 3.3. : El Cese Colectivo de Trabajo en la Legislación Española.

3.3.1 En primer lugar analizaremos, la Constitución Española, en cuanto a las relaciones de trabajo. En donde en su Título I, de los Derechos y Deberes fundamentales, en su art.10, sobre la dignidad de la persona humana, la inviolabilidad de sus derechos y el libre desarrollo de su personalidad, el respeto a la ley y a los derechos de los demás, son fundamentos del orden político y de la paz social.

La Constitución Española, admite la libre sindicalización, comprende el hecho de fundar sindicatos, de afiliarse al de su elección. Se reconoce el derecho de huelga de los trabajadores, para la defensa de sus intereses. Los españoles, tendrán derecho de petición individual y colectiva, por escrito en la forma y con los efectos que determine la ley (art.29). Todos los españoles, tienen el deber de trabajar y el derecho al trabajo, a la libre elección de profesión u oficio, a la promoción a través del trabajo y a una remuneración suficiente para satisfacer sus necesidades y las de su familia, sin que en ningún caso pueda hacerse discriminación por razón de sexo. La ley regulará un Estatuto de los trabajadores (art.35). La ley garantiza, el derecho a la negociación colectiva laboral entre los trabajadores y empresarios, así como la fuerza vinculante entre los convenios. Se reconoce el derecho de los trabajadores y empresarios a adoptar medidas de conflicto. La ley que regule el ejercicio de este derecho, sin perjuicio de las limitaciones que pueda establecer, incluirá las garantías precisas para asegurar el funcionamiento de los servicios esenciales de la comunidad (art.37).

Se reconoce la libertad de empresa, en el marco de la economía de mercado (...) (art 38).

Como podemos deducir, es que la Constitución Española, no incluye alguna posibilidad, de norma sobre la terminación de la relación laboral. Más bien hace referencia al Estatuto de los trabajadores, españoles por supuesto. Que en mi caso es una novedad esta denominación, porque en la legislación comparada, ningún país ha adoptado este tipo de denominación, darle cierto protagonismo a

esta normatividad.

La Constitución Española alude, a la dignidad de la persona, por ende del trabajador, a quien se respetaran los derechos consagrados, en esta carta fundamental. Así tenemos el derecho a la sindicalización, el deber y derecho al trabajo, una remuneración justa, no a la discriminación laboral. El derecho a negociar con su empleador. Se reconoce la libertad de empresa en el marco de la economía de mercado. Es decir, esta expresión de libertad de empresa abarca en su totalidad a las diversas empresas que se conocen y que vienen funcionando en las diferentes sociedades, que es positivo esta medida porque permite la participación de los diferentes sectores que conforma la sociedad.

Así mismo hace mención al Estatuto de los trabajadores, que es como un Código del Trabajo Español, que contiene todo lo relativo a la actividad laboral y/o derechos de los trabajadores españoles.

El Estatuto de los Trabajadores. Al estudiar este dispositivo legal, efectivamente vamos encontrar la solución a los despidos, tanto individuales como despidos colectivos, pero lo que nos interesa es lo segundo, por ser nuestro tema de trabajo. Tal es así que este Estatuto, en su art.45 norma sobre la suspensión laboral, el contrato de Trabajo podrá suspenderse: en su inc. I señala la fuerza mayor temporal, en su inc. J las causas económicas, técnicas, organizativas o de producción. En el punto dos alude, que la suspensión exonera de las obligaciones recíprocas de trabajar y remunerar el trabajo.

Sobre la *suspensión del contrato de trabajo*, por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción o derivadas de fuerza mayor temporal. En el punto uno se señala que el contrato podrá ser suspendido por iniciativa del empresario (...) con arreglo al procedimiento establecido en el art.51 (Despido Colectivo), “la autorización de esta medida procederá, cuando de la documentación obrante, en el expediente se desprenda razonablemente que tal medida temporal, es necesaria para la superación, de una situación de carácter coyuntural, de la actividad de la empresa. En este supuesto, el plazo a que se refiere el apartado 4, del art. 51, relativo a la duración del periodo de consulta, se reducirá a la mitad y la documentación justificativa será la estrictamente necesaria, en los términos que reglamentariamente se determinen. Y la suspensión por fuerza mayor, de acuerdo al procedimiento del apartado 51°.12.

De esta ley.

El Estatuto de Trabajo Español, toma en cuenta la suspensión, así como la extinción de la relación laboral. La extinción esta normado en el, art 49º, punto uno, Extinción del Contrato, señala que el contrato se extinguirá, inc. h “por fuerza mayor que imposibilite definitivamente, la prestación de trabajo, siempre que su existencia haya sido debidamente constatada, conforme a lo dispuesto en el apartado 12 del art. 51 de esta ley “. El Inc. señala que el despido colectivo, fundado en razones económicas, técnicas, organizativas o de producción, siempre que aquel haya sido debidamente autorizado, conforme a lo dispuesto en esta ley. El Inc. l. señala, por causas objetivas legalmente procedentes. En el punto 2 de este mismo artículo se señala,” el empresario, con ocasión de la extinción del contrato, al comunicar a los trabajadores la denuncia o en su caso el preaviso de la extinción del mismo, deberá acompañar una propuesta del documento de liquidación, de las cantidades adeudadas. El trabajador podrá solicitar, la presencia de un representante legal de ellos, en el momento de proceder a la firma del recibo del finiquito, haciéndose constar, en el mismo el hecho de su firma, en presencia del representante legal de los trabajadores o bien que el trabajador (...). Es importante después de haberse optado, por la extinción de la relación laboral, acompañar el documento de liquidación de las cantidades adeudadas, siendo necesaria la presencia de un representante de los trabajadores. Tanto para la suspensión, como para la extinción se sigue similar procedimiento, salvo algunas diferencias intrascendentes.

El art.51, sobre la extinción por causas tecnológicas, económicas, fuerza mayor fue perfeccionado con la denominación despidos colectivos.

En el **punto uno**, de este articulo se señala “a efecto de lo dispuesto en la presente ley, se entenderá por despido colectivo, la extinción de los contratos de trabajo, fundada en causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, cuando en un periodo de 90 días, la extinción afecte al menos:

- a) Diez trabajadores, en las empresas que ocupen menos de 100 trabajadores.
- b) El 10 por 100 del número de trabajadores de la empresa en aquellas que ocupen entre cien y trescientos trabajadores.

- c) Treinta trabajadores en las empresas que ocupen trescientos o más trabajadores.

Se entenderá que concurren las causas, a que se refiere el presente artículo, cuando la adopción de las medidas propuestas contribuya, si las deducidas son económicas a superar una situación económica negativa de la empresa o si son técnicas, organizativas o de producción, a garantizar la viabilidad futura de la empresa y del empleo en la misma a través de una adecuada organización de los recursos.

Se entenderá igualmente como despido colectivo, “la extinción de los contratos de trabajo, que afecten a la totalidad, de la plantilla de la empresa, siempre que el número de trabajadores afectados sea superior a cinco, cuando aquel se produzca, como consecuencia de la cesación total, de su actividad empresarial, fundada en las mismas causas anteriormente señalada”. Además, “Para el computo del número de extinciones de contratos, a que se refiere este artículo, se tendrán en cuenta así mismo cualquiera otras producidas por iniciativa del empresario en virtud de otros motivos no inherentes a la persona del trabajador, distintos de los previstos en el párrafo c) del apartado 1, del art.49³⁹ de esta ley siempre que su número sea al menos de cinco.

“cuando en periodos sucesivos, de 90 días y con el objeto de eludir las previsiones (...) la empresa realice extinciones de contrato, al amparo de lo dispuesto en el art.52 c) de esta ley, en un número inferior a los umbrales señalados y sin que concurren causas nuevas, que justifiquen tal actuación, dichas nuevas extinciones, se consideraran efectuadas en fraude de ley, serán declaradas nulas y sin efecto”.

A este respecto, es importante la acreditación, de la necesidad de la empresa, tener los estudios técnicos financieros, de organización o producción, que hagan imposible continuar con el funcionamiento de la empresa. Si estos estudios fueran falsos, el despido sería nulo ipso facto.

³⁹ Extinción del Contrato: Por expiración del tiempo convenido o realización de la obra o servicio objeto del contrato. A la finalización del contrato, excepto en los casos del contrato de interinidad y de los contratos formativos, el trabajador tendrá derecho a recibir una indemnización de cuantía equivalente a la parte proporcional de la cantidad que resultaría de abonar ocho días de salario, por cada año de servicio, o la establecida en su caso, en la normativa específica que sea de aplicación. (...). si el contrato de trabajo de duración determinada es superior a un año, la parte del contrato que formule la denuncia esta obligada a notificar a la otra la terminación del mismo, con una antelación mínima de 15 días.

El **punto dos** de este articulado señala; “ que si el empresario, que tenga la intención de realizar un despido colectivo, deberá solicitar autorización, para la extinción de los contratos de trabajo, conforme al procedimiento de regulación de empleo previsto en esta ley y en sus normas de desarrollo reglamentario. El procedimiento se iniciara mediante la solicitud a la autoridad laboral competente y la apertura simultánea de un periodo de consultas con los representantes legales de los trabajadores. La comunicación a la autoridad laboral y a los representantes legales de los trabajadores, deberá ir acompañada de toda la documentación necesaria para acreditar las causas motivadoras del expediente y la justificación de las medidas a adoptar, en los términos que reglamentariamente se determinen. La comunicación de la apertura del periodo de consultas, se realizara mediante escrito dirigido por el empresario a los representantes legales de los trabajadores, una copia del cual se hará llegar, junto con la solicitud a la autoridad laboral”.

El **punto tres**, señala “que recibida la solicitud, por la autoridad laboral, comprobara que la misma reúne los requisitos exigidos, requiriendo en caso contrario la subsanación, por el empresario en plazo de 10 días, advirtiéndose que si no lo hiciera, se le tendrá por desistido de su petición, con archivo de las actuaciones. La autoridad laboral comunicara la iniciación del expediente a la entidad gestora de la prestación por desempleo y recabara con carácter preceptivo, informe de la inspección de trabajo y seguridad social, sobre las causas motivadoras del expediente y cuantos otros resulten necesarios para resolver fundadamente. Los informes habrán de ser evacuados en el plazo de 10 días y deberán obrar en poder de la autoridad laboral, antes de la finalización del periodo de consultas, a que se refieren los apartados 2 y 4, quien los incorporara al expediente una vez concluido aquel. Si durante la tramitación del expediente, la autoridad laboral tuviera conocimiento, de que por parte del empresario, se están adoptando medidas, que pudieran hacer ineficaz, el resultado de cualquier pronunciamiento, aquella podrá recabar del empresario y de las autoridades competentes, la inmediata paralización de las mismas. Cuando la extinción afectase a mas del 50 por 100 de los trabajadores, se dará cuenta por el empresario, de la venta de los bienes de la empresa, excepto de aquellos que constituyen el trafico normal de la misma, a

los representantes legales de los trabajadores, como a la autoridad competente”.

El **Punto cuatro**⁴⁰, señala “La consulta con los representantes legales de los trabajadores, quienes ostentan la condición de parte interesada en la tramitación del expediente, de regulación de empleo, tendrá una duración no inferior a 30 días naturales o de quince en el caso de empresas de menos de 50 trabajadores y deberá versar sobre causas motivadoras del expediente (...) y para posibilitar la continuidad y viabilidad del proyecto empresarial. En todo caso en las empresas de 50 o más trabajadores, se deberá acompañar a la documentación iniciadora del expediente un plan, que contemple las medidas anteriormente señaladas. Durante el periodo de consultas las partes deberán negociar de buena fe, con vistas a la consecución de un acuerdo. Este acuerdo requerirá la conformidad, de la mayoría de los miembros del comité o cometes de empresa, de los delegados de personal (...) representen a la mayoría de aquellos. A la finalización del periodo de consultas el empresario comunicara, a la autoridad laboral el resultado”.

El **punto cinco**, del art.51 alude lo siguiente,” cuando el periodo de consultas concluya con acuerdo de las partes, la autoridad laboral procederá, a dictar resolución en el plazo de quince días naturales, autorizando la extinción de las relaciones laborales. Si transcurrido dicho plazo, no hubiera recaído pronunciamiento expreso, se entenderá autorizada la medida extintiva, en los términos contemplados en el acuerdo. No obstante (...) la existencia de fraude, dolo, coacción o abuso de derecho, en la conclusión del acuerdo, lo remitirá, con suspensión de plazo para dictar resolución, a la autoridad judicial, a efectos de su posible declaración de nulidad (...)”.

El **punto seis**, señala; “cuando el periodo de consultas concluya sin acuerdo, la autoridad laboral dictara resolución estimando o desestimando, en todo o en parte, la solicitud empresarial. La resolución se dictara en el plazo de 15 días naturales a partir de la comunicación, a la autoridad laboral, de la conclusión del periodo de consultas ; si transcurrido dicho plazo, no hubiera caído pronunciamiento expreso, se entenderá autorizada la medida extintiva en los términos de la solicitud. La resolución de la autoridad laboral sera motivada y

⁴⁰ Este apartado es también aplicable a la suspensión del contrato por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción.

congruente, con la solicitud empresarial. La autorización procederá, cuando de la documentación, obrante en el expediente, se desprenda razonablemente, que las medidas propuestas por la empresa, son necesarias para los fines previstos en el apartado 1 de este artículo “.

El **punto siete**, señala que los representantes legales, tendrán prioridad de permanencia en la empresa.

El **punto Ocho**, “Los trabajadores cuyos contratos se extingan (...) tendrán derecho a una indemnización de 20 días de salario por año de servicio, prorrateándose por meses, los períodos de tiempo inferiores a un año, con un máximo de 12 mensualidades.

El **punto nueve**, “los trabajadores a través de sus representantes, podrán solicitar igualmente la incoación del expediente (...) si racionalmente se presumiera que la no incoación del mismo por el empresario pudiera ocasionarles perjuicios de imposible o difícil reparación. En tal caso la autoridad laboral competente determinara las actuaciones y los informes que sean precisos para la resolución del expediente (...)”.

En el **punto once**,” en el supuesto de venta judicial, de la totalidad de la empresa o parte de la misma, únicamente será aplicable lo dispuesto en el art.44 de esta ley, cuando lo vendido comprenda los elementos necesarios y por si mismos suficiente para continuar la actividad empresarial. Si no obstante la concurrencia del supuesto anterior, el nuevo empresario decide no continuar o suspender la actividad anterior, deberá fundamentarlo en el expediente de regulación de empleo incoado al efecto”.

El **punto doce**⁴¹,” la existencia de fuerza mayor como causa motivadora de la extinción de los CT, deberá ser constatada por la autoridad laboral, cualquiera sea el numero de trabajadores afectados, previo expediente tramitado conforme a lo dispuesto en este apartado. El expediente se iniciara mediante solicitud de la empresa, acompañada de los medios de prueba que estime necesarios y simultánea comunicación a los representantes legales de los trabajadores, quienes ostentaran la condición de parte interesada en la totalidad de la tramitación del expediente. La resolución de la autoridad laboral se dictara, previas las actuaciones e informes indispensables en el plazo de 5

⁴¹ Es aplicable esta norma en caso de suspensión por fuerza mayor.

días desde la solicitud y surtirá efectos desde la fecha del hecho causante de la fuerza mayor. La autoridad laboral que constate la fuerza mayor, podrá acordar que la totalidad o una parte de la indemnización que corresponde a los trabajadores afectados, por la extinción de sus contratos, sea satisfecha por el fondo de garantía salarial, sin perjuicio del derecho de este a resarcirse del empresario.

Punto trece, en lo no previsto en el presente artículo, será de aplicación lo dispuesto en la ley 30/1992 (...) de régimen jurídico de las administraciones públicas y del procedimiento administrativo común, en particular en materia de recursos. Todas las actuaciones a seguir y las notificaciones que deban efectuarse a los trabajadores, se practicarán con los representantes legales de los mismos. **Punto catorce**, “Las obligaciones de información y documentación previstas (...) se aplicarán con independencia de que la decisión relativa a los despidos colectivos, haya sido tomada por el empresario o por la empresa que ejerza el control sobre el. Cualquier justificación del empresario basada en el hecho de que la empresa que tomó la decisión, no le ha facilitado la información necesaria, no podrá ser tomada en consideración a tal efecto.

Punto quince,” cuando se trate de expedientes, de regulación de empleo de empresas no concursadas en procedimiento concursal, que incluyan trabajadores con 55 o más años de edad, que no tuvieran la condición de mutualista (...) existirá la obligación de abonar las cuotas destinadas a la financiación de un convenio especial respecto de los trabajadores, en los términos previstos en la ley de seguridad social.

Este art.51 tiene 15 puntos, en el cual se analiza las medidas a tomar, para concluir la relación laboral de un conjunto de trabajadores, tal como se fija en el apartado 1. Estos despidos serán con la finalidad de recuperar la situación difícil económicamente, por la que atraviesa la empresa. En el aspecto técnico, organizativo o de producción, hay que ver la viabilidad o posibilidad de continuar funcionando con la tecnología existente o es necesario una nueva tecnología o lo que se llama la reconversión industrial de la empresa. Es decir esto será con objeto de garantizar la viabilidad futura de la empresa, la norma es clara, para proceder al despido colectivo, primero se deberá comunicar a la autoridad competente y consultar a los representantes legales de los trabajadores. Para ello se deberá acompañar la documentación que acredite

las causas de este despido, para justificadamente tomar las medidas a adoptar en los términos reglamentarios determinados.

Pero el art.49 del Estatuto de los Trabajadores, en el numeral 1, inc. I , alude a que el contrato de trabajo se extinguirá, por causas objetivas legalmente procedentes. Aquí la legislación española, considera como causas objetivas no a las que se conocen en el derecho laboral nacional sino, que son para ellos diferentes. La misma que es desarrollada en el art.52 donde se indica que el contrato podrá extinguirse de 5 formas.

- a) Por ineptitud del trabajador conocida o sobrevenida con posterioridad a su colocación efectiva en la empresa. La ineptitud existente con anterioridad al cumplimiento de un periodo de prueba, no podrá alegarse con posterioridad a dicho cumplimiento.
- b) Por falta de adaptación del trabajador a las modificaciones técnicas operadas en su puesto de trabajo, cuando dichos cambios sean razonables y hayan transcurrido como mínimo 2 meses desde que se introdujo la modificación. El contrato quedara en suspenso, por el tiempo necesario y hasta el máximo de tres meses, cuando la empresa ofrezca un curso de reconversión o de perfeccionamiento profesional, a cargo del organismo oficial o propio competente que le capacite para la adaptación requerida (...).
- c) Cuando exista la necesidad objetivamente acreditada de amortizar puestos de trabajo, por alguna de las causas previstas en el art.51.1 de esta ley (...). A tal efecto el empresario acreditara la decisión extintita en causas económicas, con el fin de contribuir a la suspensión de situaciones económicas negativas, técnicas, organizativas o de producción, para superar dificultades que impidan el buen funcionamiento de la empresa ya sea por su posición competitiva en el mercado o por exigencias de la demanda, a través de una mejor organización de los recursos.
- d) Por faltas de asistencia al trabajo, aun justificadas pero intermitentes, que alcancen el 20 por 100 de las jornadas hábiles, en dos meses consecutivos o el 25 por 100 en cuatro meses discontinuos, dentro de un periodo de 12 meses, siempre que el índice de absentismo total de

la plantilla del Centro laboral, supere el 5 por 100 en los mismos periodos de tiempo (...).

- e) En caso de contratos por tiempo indefinido, concertados directamente por las administraciones públicas o por entidades sin animo de lucro, para la ejecución de planes y programas públicos determinados sin dotación económica estable y financiados mediante consignaciones presupuestarias o extra presupuestarias anuales, consecuencia de ingresos externos de carácter finalista, por la insuficiencia de la correspondiente consignación, para el mantenimiento del contrato de trabajo, de que se trate. Cuando la extinción afecte a un numero de trabajadores igual o superior al establecido en el art.51.1 se deberá seguir el procedimiento previsto en este articulo.

El Estatuto de los Trabajadores, en su art.53 señala la forma y efectos de la extinción por causas objetivas.

- 1º La adopción del acuerdo de extinción, exige la observancia de los requisitos siguientes: a) Comunicación escrita al trabajador expresando la causa. b) Poner a disposición del trabajador, simultáneamente a la entrega de la comunicación escrita, la indemnización de 20 días por año de servicio, prorrateándose por meses los periodos de tiempos inferiores a un año y con un máximo de 12 mensualidades. Cuando la decisión extintita se fundare en el art.52 c) de esta ley, con alegación de causa económica y como consecuencia no se pudiera poner a disposición del trabajador la indemnización a que se refiere el párrafo anterior, el empresario haciéndolo constar en la comunicación escrita, podrá dejar de hacerlo, sin perjuicio del derecho del trabajador de exigir de aquel su abono, cuando tenga efectividad la decisión extintita. c) Concesión de un plazo de preaviso de 30 días, computados desde la entrega de la comunicación personal al trabajador hasta la extinción del contrato de trabajo. En el supuesto contemplado en el art.52. c) del escrito de preaviso se dará copia, a la representación legal de los trabajadores, para su conocimiento.
2. Durante el periodo de preaviso el trabajador o su representante, si se trata de un disminuido que lo tuviera, tendrá derecho sin pérdida de su retribución, a una licencia de seis horas semanales, con el fin de buscar nuevo empleo.
3. Contra la decisión extintita, podrá recurrir como si se tratara de despido disciplinario.

4. Cuando el empresario no cumpliera los requisitos establecidos en el apartado 1 de este artículo o la decisión extintiva del empresario tuviera, como móvil alguna de las causas de discriminación prohibidas en la Constitución o la ley o se hubiera producido con violación de derechos fundamentales y libertades públicas del trabajador, la decisión extintiva será nula, debiendo la autoridad judicial hacer tal declaración de oficio. La no concesión del preaviso no anulara la extinción, si bien el empresario con independencia de los demás efectos que procedan, estará obligado a abonar los salarios correspondientes a dicho periodo. La posterior observancia por el empresario de los requisitos incumplidos, no constituirá en ningún caso, subsanación del primitivo acto, extintivo, sino un nuevo acuerdo de extinción con efectos desde su fecha. Será también nula la decisión extintiva en los siguientes supuestos: a) La de los trabajadores, por periodo de suspensión por maternidad, riesgo durante el embarazo, (...). b) Trabajadores que estén disfrutando de excedencia, víctimas de violencia de género, por el ejercicio de los derechos de reducción, cambio de Centro de trabajo. c) La de los trabajadores después de haberse reintegrado al trabajo, al finalizar los periodos de suspensión del contrato por maternidad, acogimiento, paternidad, siempre que no hubieren transcurrido más de nueve meses desde la fecha de nacimiento o adopción del hijo

5. La calificación por la autoridad judicial de la nulidad, procedencia o improcedencia de la decisión extintiva producirá iguales efectos, que los indicados, para el despido disciplinario, con las siguientes modificaciones. a) En caso de procedencia, el trabajador tendrá derecho a la indemnización, prevista en el apartado 1 de este artículo, consolidándola de haberla recibido y se entenderá en situación de desempleo por causa al no imputable. b) Si la extinción se declara improcedente y el empresario procede a la readmisión, el trabajador habrá de reintegrarle la indemnización percibida. En caso de sustitución de la readmisión por compensación económica, se deducirá de esta el importe de dicha indemnización.

Montoya Melgar Alfredo, sobre el despido por causas objetivas o cese colectivo, considera los aspectos de defectos de aptitud del trabajador y necesidades de la empresa. Se encuentra como antecedente en el art.81 LCT, previa la posibilidad de que el trabajador fuese despedido, por “motivos justificados pero independiente de su voluntad “, devengando unos derechos

indemnizatorios (los salarios correspondientes al plazo de preaviso normal). El despido por causas objetivas, encuentra su fundamento en el propósito de liberar al empresario del perjuicio que le causaría el mantenimiento de la relación laboral, ante determinadas necesidades de la empresa o incumplimiento del trabajador no culpable, pero que no por ello dejan de ser dañosas; desde su origen se trata de una institución dirigida a ampliar y facilitar los despidos. La enumeración legal de esos incumplimientos, da lugar a la fijación de otros tantos motivos justificados, lo que expresa claramente que el despido por causa objetiva, es desde luego un despido causal (...). Tales causas se pueden distribuir en tres grupos a saber: 1. Causas objetivas relativas a la capacidad del trabajador. 2. Causas objetivas derivadas de las necesidades de funcionamiento de la empresa. 3. Causas objetivas debidas a la falta de dotación presupuestaria.

Manuel Alonso García al respecto señala, “el hecho de que dependiera, en último término, de la voluntad del empresario, la invocación de cualquiera de las causas así encuadradas, para dar por terminado el contrato. Fue seguramente lo que llevó al legislador a calificar a estas causas como de despido, que calificó de objetivo, contraponiéndolo al denominado disciplinario, por considerar que en aquél la razón determinante de la resolución contractual, no residía como en éste, en un incumplimiento del trabajador “.

Dentro de las causas que señala, el Estatuto de Trabajo Español: son, 1. La **INEPTITUD** del trabajador, conocida o sobrevenida con posterioridad a su colocación efectiva en la empresa (que lógicamente, no ha de confundirse con la incapacidad derivada de las situaciones de invalidez formalmente declaradas y que excluye, por expresa mención del precepto analizado, la ineptitud existente con anterioridad al cumplimiento de un período de prueba, supuesto el cual no cabrá alegar esta causa con posterioridad a dicho cumplimiento. 2. La falta de Adaptación del trabajador a las modificaciones técnicas operadas, en su puesto de trabajo, cuando dichos cambios sean razonables y hayan transcurrido como mínimo dos meses desde que se introdujo la modificación. No obstante y en base a una posible reconversión por tiempo necesario y hasta el máximo de tres meses, el contrato puede no extinguirse, sino - como—dice el ET con imprecisión técnica —quedar en suspenso, aún cuando más bien se trataría de una renovación, ya que el trabajador continúa en una función mixta

de aprendizaje y prestación y por otra parte, durante el período de reconversión, aquel tiene derecho al equivalente del salario medio que viniera percibiendo. 3. La necesidad objetivamente acreditada de amortizar un puesto de trabajo individualizado, cuando no proceda utilizar los servicios del trabajador afectado en otras tareas de la empresa en la misma localidad ; y pudiendo el trabajador, si la empresa contase con un puesto vacante en otro centro de trabajo en localidad distinta ocupar este nuevo puesto solicitando el traslado con derecho a las compensaciones económicas legales (art.40 ET) y manteniendo además preferencia absoluta para ocupar la plaza amortizada, si ésta se volviese a crear en el plazo de un año . Importa destacar, que esta causa extintiva únicamente resulta aplicable en las empresas de menos de cincuenta trabajadores.

4. Las faltas de asistencia al trabajo, aun justificadas (las injustificadas son causas de despido disciplinario),pero intermitentes, que alcancen el veinte por ciento en cuatro meses discontinuos dentro de un período de doce meses, siempre que el absentismo del total de la plantilla del centro de trabajo supere el cinco por ciento en los mismos períodos de tiempo.

Las Formas y Efectos, de la extinción por causas objetivas, son los siguientes;

1. Comunicación escrita al trabajador, expresando la causa. 2. Poner a disposición del trabajador, simultáneamente a la entrega de la comunicación escrita, la indemnización de veinte días (de salario) por año de servicio, prorrateándose por meses los periodos de tiempo inferiores a un año y con un máximo de doce mensualidades. 3. La concesión de un plazo de preaviso y cuya duración computada desde entrega de la comunicación personal hasta la extinción del contrato de trabajo, habrá de ser como mínimo, la siguiente: - Un mes para los trabajadores cuya antigüedad en la empresa sea inferior a un año. – Dos meses cuando la antigüedad sea superior a un año y no alcance a dos.- Tres meses, cuando la antigüedad sea de dos o más años.

Juan Menéndez –Pidal y de Montes, considera al Despido, como la ruptura unilateral del contrato de trabajo, suele ser el producto o la consecuencia de circunstancias de la más diversa índole, ocasionando él a su vez otras consecuencias muy diferentes. Por ello considera el Aspecto Económico, señalando: “Tenemos afirmado con anterioridad que uno de los diversos factores del rendimiento, lo constituye la permanencia en el puesto de trabajo,

(...) por lo que sí se procura fijar su permanencia en él, entre otros beneficios se obtiene el de asegurar o conseguir un mayor rendimiento, evitando en lo posible los desarraigos entre el hombre y la tarea a que se dedique. El cambio de empleo suele cambiar serios problemas de aptitud y por consiguiente de enseñanza profesional, influyendo en definitiva, el potencial humano apto y disponible en un momento dado para rendir o no eficientemente en una determinada rama de la producción. Las cuestiones apuntadas íntimamente ligadas con los despidos, envuelven o comportan evidentes aspectos económicos sociales (...). Debe pensarse que así como las medidas económicas y fiscales pueden tener una decisiva influencia en la ocupación obrera, así unas acertadas medidas de ocupación y dentro de ellas las referentes a los despidos y a su vez pueden influir en la economía, incluso en su aspecto fiscal. Indudablemente (...) que sobre el posible aspecto económico de los despidos, nos evidencia la existencia de una economía laboral, bien entendida como la organización económica del fenómeno social trabajo, o como la influencia que éste y su organización puedan tener sobre la producción y el rendimiento“.

Federico Navarro Nieto, en su obra, manifiesta “La regulación jurídica de los despidos colectivos constituye en España una pieza clave en la ordenación de las relaciones laborales. De ahí que la política del derecho que le sirve de fundamento no escape al debate permanente en torno a la flexibilidad en el uso de la fuerza de trabajo al que nos arrastra una situación empresarial dominada por los imperativos de la competitividad en el mercado único comunitario y por una dinámica de apertura de mercados internacionales. En un marco empresarial de continuas innovaciones tecnológicas, de diversificación productiva, de introducción de fórmulas organizativas flexibles acordes a las cambiantes circunstancias del mercado, la ordenación de los despidos colectivos es observada como un instrumento apreciable de flexibilidad en la gestión de las relaciones laborales. Es lo cierto que la ordenación jurídica de los despidos escapa a la lógica unilateral de los imperativos del mercado al confluir en ella otros intereses y lógicas con relevancia social y jurídica : El interés del trabajador individual a la estabilidad en su empleo ; el interés colectivo en el empleo en cuanto expresión de una “lógica existencial “ que mueve a un posicionamiento colectivo en relación con los problemas del

mercado del trabajo y de gestión empresarial del empleo; la protección del empleo se configura también como de interés social en la lógica tuitiva del Estado en el campo laboral; puede hablarse igualmente del interés público en una intervención racionalizadora del Estado de cara al objetivo de estabilidad en el mercado de trabajo. La justificación causal de los despidos colectivos en un primer momento se centra en la objetivación de las circunstancias empresariales detonantes del proyecto empresarial. Esta primera operación de enjuiciamiento de la motivación empresarial resulta de relativo valor. No es tarea fácil el intento de categorizar las condiciones que legitiman opciones técnicas o económicas empresariales, sobre todo en un marco normativo donde resulta difícil aprehender el sentido preciso de los conceptos de referencia en la valoración y donde debe tenerse en cuenta además la mayor apertura de la nueva versión del art.51 LET a la fenomenología de circunstancias que pueden estar en la base de la motivación empresarial. La relatividad del enjuiciamiento de la motivación, de su categorización sobre precisos criterios, parece evidente a la vista del tratamiento eminentemente casuística y circunstancial de la práctica administrativa y jurisprudencial. De ahí que resulte más fructífera una labor de juridificación de las condiciones y términos en que aquellas opciones de gestión empresarial deben incidir en el empleo. Estamos ante un segundo momento del enjuiciamiento de la legitimación causal del proyecto de despidos, donde se impone al empresario la fundamentación de las medidas de gestión del empleo en el marco de las opciones globales de gestión empresarial, la relación causal entre la motivación y las medidas extintivas y finalmente la justificación de la inevitabilidad del despido, su consideración como última ratio. En definitiva, más allá de la valoración del grado de objetivación, de las necesidades empresariales (objetivación que constituye el centro de gravedad de otro tipo de medidas como la de los Arts. 40 o 41 LET), se trata de contrastar tales necesidades con otros intereses en liza es decir se trata de someter, el proyecto empresarial a una “lógica contrastada “ , a través de la negociación o el control administrativo o judicial, de donde se deducirá la medida y los términos que delimitan la justa causa de extinción de concretos contratos de trabajo. De otra parte, el objetivo de composición de intereses que singulariza la ordenación de los despidos colectivos conduce lógicamente a situar en un primer plano el

procedimiento de consulta y negociación con los representantes de los trabajadores. Dicho procedimiento se configura como la vía natural de enjuiciamiento y formulación del proyecto de despidos colectivos. De un lado, porque el debate en torno a tal proyecto se perfila esencialmente como un conflicto de intereses colectivos, cuya gestión además, resulta difícilmente concebible al margen de los protagonistas de las relaciones laborales en la empresa; de otro porque el posicionamiento de las partes en la negociación, las argumentaciones empleadas, las soluciones propuestas constituyen necesariamente un punto de referencia en la solución administrativa y en el control jurisdiccional.

APORTES Y CONCLUSIONES.

En el análisis del tema de los ceses colectivos, como se conoce en nuestro medio, es un hecho real, de que muchas empresas dejan de funcionar, dar y crear empleo, debido a las causas objetivas antes señaladas. Si bien estas causales sería su fundamento y sus consecuencias, son estrictamente perjudiciales para un gran sector de la población, donde familias enteras no tendrían un ingreso económico, trayendo consigo desocupación, caos, pobreza u otra pandemia inimaginable o lo conocido como la llamada Cuestión Social. Jurídicamente el cese colectivo es una figura jurídica que está contenido en la ley nacional como internacional por lo que cae dentro del campo de la legalidad, y no es imputable al empleador.

Por esto sería bueno evitar este tipo de situaciones a las empresas que están comprometidos con el sector laboral, con la generación de fuentes de trabajo, empleo. A quienes el Estado debería dar apoyo de, exoneraciones o incentivos tributarios o cualquier otro beneficio, para que reinviertan en la generación de empleo o mejora en la calidad de vida del trabajador. Claro lo fundamental esta en conservar o mantener los puestos de trabajo, pero no para establecerse de por vida, tomando el falso criterio de la estabilidad absoluta en el trabajo, sabemos también del ciclo vital del trabajo, que una vez llegado al tiempo máximo de edad para trabajar, el rendimiento del trabajador desminuye, en nuestro país el limite es 65 años.

Hoy la estabilidad laboral esta desfasada; el trabajo debe verse bajo una nueva

óptica, un nuevo concepto, una forma de aprender, capacitarse en la práctica, adquirir experiencia y amoldarse a los nuevos cambios, permanentes que trae la tecnología, la competitividad, la modernización y la globalización. Así podemos tener una nueva actitud frente al trabajo, *de que este es dinámico y no pasivo*; que esta sujeto a cambios, a mejoras y satisfacción de las necesidades primordiales del trabajador y su familia y sobre todo de su importancia en la creación de la riqueza. Por esto, todo incentivo para el despido, será injustificado, ya lo han dicho los grandes tratadistas estudiosos del derecho laboral, ningún tipo de despido es válido sobre todo si nos encontramos en una sociedad dependiente, donde unos dependen de otros y éste de otro, esto es lo que se conoce como la interacción de las relaciones humanas. Claro pero siempre existirá una causal un motivo para un despido, y estos se encontraran reglados, normados, y lo que hará el juez o magistrado aplicara dicha ley si hubieren causas justificadas para ello. Tampoco nos podemos oponer a que desaparezca el despido por ser un planteamiento absurdo, debido a la interacción de los humanos, tenemos que atenernos a las reglas y normas estipuladas.

En cuanto al Derecho comparado entre México, Chile y España; existe más coincidencia que divergencia, sobre todo en el tema de los despidos o ceses colectivos. Estas legislaciones dan importancia al sector empresarial, cuando se encuentra en una difícil situación económica, o necesita de la introducción de tecnología, reorganización o mejorar su producción, todos estos cambios o mejoras en las actividades empresariales, tienen sus efectos, también en las relaciones laborales. Unos de estos efectos es el despido en masa de los trabajadores, porque trae perjuicio, daño, zozobra a familias enteras; por lo que pensamos que en este tipo de despidos puede existir un “abuso del derecho”.

Este tipo de procedimiento se encuentra regulado, por las legislaciones de estos países, podemos decir que estas normas tienen legitimidad o son legales, las cuales se han emitido previo estudio, análisis y debate. Por lo que deben garantizar un despido en todo caso justo, que no es imputable al empleador, sino que se da por la naturaleza de las cosas.

En México donde se destaca la dignidad de la persona humana, por ende de los trabajadores, se regula los despidos en base a su Constitución y la ley de

Trabajo del Distrito Federal. En su Constitución señala que nadie puede ser despedido de su centro laboral, sino por “ causa justa y previa indemnización ”. En esto coinciden los otros dos países, Chile y España. Pero España al parecer a avanzado un poco más porque crea el *Estatuto de los Trabajadores*⁴², en donde se dispone la forma como pueden dejar de prestar sus servicios los trabajadores y sobre todo nos muestra toda una normatividad especial para los despidos colectivos, que es además la Ley Laboral, haber cumplido con su aportación al sistema previsional lo que le dará en el tiempo el disfrute de este derecho.

Por esto ya no se puede hablar de protección laboral absoluta, al que el Jus laboralista Jaramillo, a señalado que la “*protección laboral a hecho mucho daño*”, en parte estamos de acuerdo, porque pensamos que el trabajo puede estar sujeto a variación, dar oportunidad a nuevos trabajadores, tanto en el sector público como el privado, claro en un estado de derecho será necesario democratizar la actividad laboral, que se cumpla ese principio Constitucional de “ Igualdad de Oportunidades ”.

España si que tiene todo un mecanismo procesal de despido, el cual considera, al despido colectivo y/o cese colectivo como lo denominamos en la legislación nacional, que va desde la suspensión de labores hasta la extinción del Centro de trabajo o empresa. Señala que la suspensión y/o extinción del Contrato de Trabajo, puede ser por fuerza mayor, por causas económicas, tecnológicas, organizativas o productivas. O causas objetivas legalmente procedentes. Estos tipos de despido esta legislado en el art.51 de la ley de trabajo, conocida como Despido Colectivo. Señala la cantidad de trabajadores a ser despedidos, que va de 10 trabajadores, 10%, hasta 30 trabajadores, en los casos de ser menos de 100, mas de 100 y mas de 300 trabajadores. Dice que se entenderá “como despido colectivo, la extinción de los contratos de trabajo que afecten la totalidad de la plantilla de la empresa, siempre que el número de trabajadores afectados sea superior a cinco, cuando aquel se produzca como consecuencia de la cesación total de su actividad empresarial”. El procedimiento es muy parecido a la normatividad nacional, se solicitara a la autoridad laboral el pedido de despidos, así mismo se notificara a los representantes de los

⁴² En ningún país del mundo, existe un Estatuto de los Trabajadores, únicamente en España, todos son normas o Leyes dependientes del Estado. El hecho de denominarse así significa ya bastante.

trabajadores, abriéndose un *periodo de consultas*⁴³, la misma que reunirá los requisitos establecidos, de no ser así podrá ser subsanada en un plazo de 10 días, si no lo hiciere así se tendrá por desistido de la petición. La autoridad laboral iniciara el trámite del expediente, y recabara los informes de inspección de trabajo y de seguridad social, los informes serán evacuados en el plazo de 10 días, antes de la finalización del periodo de consultas. Si la extinción afectase a más del 50% del total de trabajadores, se dará cuenta por el empresario de la venta de los bienes de la empresa. A los representantes de los trabajadores y a la autoridad laboral. Las consultas tendrán una duración de 30 días o 15 días en el caso de empresas con menos de 50 trabajadores, las que se considerara, las causas motivadoras del expediente y la posibilidad de evitar o reducir sus efectos, así como atenuar las consecuencias de los trabajadores afectados y la posibilidad de continuidad y viabilidad del proyecto empresarial.

Por todo esto debemos concluir que la economía nacional en los últimos años según los datos estadísticos nos encontramos en constante crecimiento, tal como lo demuestran las exportaciones, producto bruto interno, aumento de las reservas internacionales netas, la población ocupada o PEA, el índice de precios al consumidor ha bajado al 2005, es decir nos encontramos en una situación de prosperidad, que se debe reflejar también dicho beneficio en la generación de empleo o de trabajo. Es lógico que el empresario busque bajar sus costos en lo que se refiere al aspecto laboral, prefieren admitir nuevos trabajadores con salarios mínimos, respecto de los antiguos que debido al aumento anual por pliego de reclamo su sueldo aumenta. Por esto es que la empresa decide reducir personal, prescindir de los servicios de los trabajadores antiguos, que implica menores gastos laborales, cuidando de esta forma su inversión.

CONCLUSIONES:

1. Es verdad, que el Cese Colectivo de Trabajo por causas Objetivas, constituye un acto de prescindir de los servicios, uno o varios trabajadores,

⁴³ En nuestra legislación será lo que denominamos la Conciliación.

por despido, dejando sin empleo, creando desocupación y miseria en las familias.

2. Lo que puede ser considerado un Abuso del Derecho, y no ser válido en un Estado de Derecho.

3. En caso de Cese Colectivo por causas objetivas, se puede hacer valer todos los medios impugnatorios que nos franquea la ley. Amparados por el debido proceso.

4. El CC (Cese Colectivo) por causas objetivas se encuentra amparada, por la norma a nivel internacional, por la OIT, en el convenio N° 158. Y Recomendaciones.

5. Las causas objetivas, al parecer son comunes en diferentes países Latino americanos y procedimentalmente su variación es mínima.

6. Estas causas objetivas mayormente son las conocidas como: El caso fortuito o la fuerza mayor, el aspecto Económico, Tecnológico. La Disolución y Liquidación; La reestructuración Patrimonial.

7. Sus efectos son graves, aparte que genera desocupación, deberá comunicarse al trabajador con un Pre Aviso, de no procederse así, el despido es nulo.

8. Si la empresa después de un tiempo volviera a funcionar, se tendrá en cuenta a los trabajadores cesados, permitiéndose su readmisión de lo contrario el empleador, deberá pagar la indemnización por despido arbitrario. Equivalente a un sueldo y medio por cada año de servicio.

9. Pagar su Compensación por Tiempo de Servicio, con la finalidad de suplir las contingencias que tenga por haber quedado desocupado.

10. El Cese Colectivo no es imputable al empleador, implica la reconversión tecnológica, el reflujo económico, de la empresa o a graves hechos de la naturaleza.

RECOMENDACIÓN:

Se recomienda que la Ley 27803, sobre Ceses Colectivos Irregulares, en su Art. 4º Último párrafo, debe ser modificado por el Congreso de la República, ya que es una norma inconstitucional, que priva al trabajador de su derecho a obtener los beneficios que señala dicha Ley. Dentro de ellos la jubilación adelantada. Toda vez que la Constitución Política del Estado, en su Art. 2º

señala, que no debe existir ningún tipo de discriminación entre los sujetos de derecho, “raza, religión, idioma,” así como por normatividad, ya que la disposición en cuestión discrimina en cuanto a la condición del trabajador que debe cumplir con determinado dispositivo legal. Para el caso concreto se exige que el trabajador para acceder a los beneficios antes señalados en la Ley, deba estar inscrito en el listado que señala dicha Ley. Esta disposición lo consideramos discriminatoria, por lo que el Congreso debe declarar su inconstitucionalidad y modificarla en el sentido de que dicha inscripción debe ser potestativa y no obligatoria.

ANEXOS:

I. JURISPRUDENCIA NACIONAL Y EXTRANJERA.

1. “ Un Decreto Supremo no puede dejar sin efecto una ley ”, (3º sala laboral, TR del 08/01/1993, Exp. N°1296-92-BS(S); Beltrán, More, Zubiria; en Revista Trabajo 2da quincena de marzo 1993, pág.36). “El objetivo de una norma como el Decreto Supremo N°010-91-ICTI/DM es establecer una causa para decidir el cese colectivo de los trabajadores, que laboran en un organismo del Estado como es el emplazado; que la racionalización es una causa económica y/o técnica que justifica la reducción de personal permitida por el artículo 16 de la ley 24514, la misma que al ser declarada por una disposición del rango de un Decreto Supremo elimina la necesidad de pronunciamiento hecho por un nivel subalterno como sería la resolución sub directoral de un funcionario dependiente del gobierno central ; que por esa razón la misma norma, aplicando criterios de simplificación administrativa, basados en los principios de veracidad y buena fe, determina que la sola presentación de la solicitud de reducción de personal acompañando la nómina, de los trabajadores afectados y el informe favorable del sector correspondiente, bastará para que la medida se considere aprobada, de modo tal que la institución emplazada procedió conforme al Decreto Supremo al cesar al personal comprendido en la nómina, el mismo que había perdido su estabilidad laboral, no pudiendo accionar por la indemnización del despido, correspondiéndole más bien el equivalente de una remuneración mensual por falta de preaviso estipulado en

el art.18 de la Ley 24514 “. “Refieren los actores, que por Decreto Supremo N° 041-91-TC y Decreto Legislativo 690, se declaró en estado de emergencia a la Empresa Nacional de Ferrocarriles S.A. por el término de 180 días y de preferente interés nacional la inversión privada en la actividad ferroviaria ; siendo la finalidad el despido del personal antiguo y permanente de la empresa, en especial de los dirigentes sindicales ; abolir la estabilidad laboral y desaparecer la organización sindical, por lo que solicitan su inaplicabilidad (.....) del análisis del Decreto Supremo materia de la presente acción (fojas 3) se desprende que ENAFER S.A. viene atravesando una grave situación económica, financiera, operativa y administrativa, que requiere un proceso de reestructuración y redimensionamiento empresarial, así como de racionalización administrativa y de personal que sean necesarias, decretado por el gobierno de conformidad con los artículos 132,211 inc.20 de la Constitución, en situaciones de crisis o de emergencia (Dictamen Fiscal N°975-93 Pedro Pablo Gutiérrez Ferreira) . VISTOS; con lo expuesto por el señor fiscal ; y CONSIDERANDO: que la pretensión de la federación actora es la declaración de inaplicabilidad del Decreto Supremo número cero cuarenta y uno –noventa uno – TC por constituir supuestamente una amenaza de violación de los derechos Constitucionales que invoca; que es procedente pronunciarse en vía de amparo respecto a la pretensión de la demandante ; que la norma cuestionada a sido expedida por el presidente de la república, en usos de la atribuciones que le concede la Constitución vigente, para intervenir la Empresa Nacional de Ferrocarriles Sociedad Anónima con la medida excepcional decretada; que no se ha acreditado que el Decreto Supremo número cero cuarenta y uno –noventa uno –TC constituya una amenaza cierta, grave e inminente de los derechos constitucionales invocados en la demanda : declararon HABER NULIDAD en la sentencia de vista de fojas cuarenta cinco, su fecha once de diciembre de mil novecientos noventa y dos, que confirmando la apelada de fojas treinta fechada el veintiocho de febrero del mismo año, declara improcedente la acción de amparo ,reformando la de vista y revocando la apelada, declararon INFUNDADA la referida acción de amparo, interpuesta por la Federación Nacional de Trabajadores Ferroviarios del Perú contra el Estado (Sala de Derecho Constitucional y Social ,R del 23/7/1993,Exp.229-93; SS Castillo C. Buendía G. Sánchez Palacios , P .Falconí S. Román S. El

Peruano Jurisprudencia N° 203del 15/10/1993, pag. 1660).

2. Acción de Amparo, Exp.1124-2001-AA/TC Lima.

Sindicato Unitario de Trabajadores de Telefónica del Perú SA (FETRATEL) con Telefónica del Perú SAA y Telefónica Perú Holding SA. ANTECEDENTES, con fecha 29 de mayo del 2000,interpone Acción de Amparo, el objeto de que se abstengan de amenazar y vulnerar los derechos Constitucionales, de los trabajadores a los cuales representan, en virtud de un Plan de Despido masivo, contenido en un resumen ejecutivo, elaborado por la gerencia de Recursos Humanos, de la primera de las demandadas. Sostienen que se a vulnerado los derechos Constitucionales a la igualdad ante la ley, al debido proceso, a la legitima defensa al trabajo, a la libertad sindical, la tutela Jurisdiccional efectiva, de los trabajadores de Telefónica del Perú SAA, dado que esta a iniciado una política de despidos masivos con el propósito del “despido de la totalidad de trabajadores sindicalizados “. Acompañan como anexo una lista de setentaisiete, alegando que se a elaborado por la primera accionada, en la que se encuentra una relación del personal a ser “desvinculado” de esta.

Contestan la demanda Telefónica del Perú SAA y Telefónica Perú Holding SA. (...) se propone las excepciones de representación defectuosa e insuficiente de los demandantes y de caducidad y falta de legitimidad para obrar del demandado. En cuanto al fondo de la controversia, afirman que no existe ninguna amenaza de cierta e inminente realización. La primera de las demandas afirma que no se conoce, la autoría del “resumen ejecutivo “, dado que es un documento sin firma, lo mismo que la relación de personal a ser “desvinculado”. Indica también, que incluso suponiendo que el primer documento, haya sido efectivamente elaborado por ella, solo contiene “propuestas” y no una decisión adoptada.(...) . Fundamentos; Petitorio de la Demanda. 1. El objeto de la demanda es que las demandadas “se abstengan de amenazar y vulnerar los derechos constitucionales, de los trabajadores afiliados a sus sindicatos, en virtud de la aplicación de un ilegal plan de despido masivo (...) cuya inminente ejecución afecta sus derechos constitucionales, a igualdad ante la ley, a trabajar libremente a la legitima defensa, al trabajo, a que ninguna relación pueda limitar el ejercicio de los derechos Constitucionales, ni desconocer o rebajar la dignidad del trabajador (...)”. 2. Si

bien la demandada inicialmente se sustentaba en la amenaza de despido de los demandantes, esta circunstancia a variado, dado que desde la fecha de inicio del presente proceso hasta la fecha se ha producido, sucesivamente el despido de numerosos trabajadores, tal como se constata en las documentales obrantes, en el cuadernillo de recurso extraordinario y respecto a lo cual las propias partes demandadas han expuesto lo que conviene a su derecho. (...) por lo que se procederá a evaluar el acto mismo de despido. 3. No es de competencia de este Tribunal Constitucional, ni materia propia de un proceso Constitucional, como el amparo, analizar si el acto cuestionado se ha realizado en términos o no de la ley correspondiente puesto que ello constituye un asunto de mera legalidad ordinaria (...) . Por el contrario el asunto a dilucidarse, es determinar si el acto cuestionado constituye o no un acto lesivo de derechos Constitucionales, controversia que corresponde al proceso de amparo (...). 4. (...) Por otro lado si corresponde que se examine la excepción de falta de legitimidad para obrar del demandado, propuesta por Telefónica del Perú Holding SA, al haberse impugnado la sentencia recurrida, en el extremo que la declaro fundada. Así este Tribunal considera que al ser planteada la demanda, ante la amenaza de ceses masivos de trabajadores de Telefónica del Perú SAA y en representación de estos, no existe relación material con la empresa Telefónica Perú Holding SA, que sustente la relación procesal entablada con ella, dado que esta ultima no es la entidad empleadora. Determinación del Problema Planteado en la controversia. 5. El problema de la presente controversia reside en determinar si el acto de despido cuestionado resulta lesivo o no a los derechos fundamentales alegados por los demandantes. Implica fundamentalmente determinar si se ha afectado: a) La libertad Sindical y b) el Derecho al Trabajo. Telefónica del Perú SAA, ha procedido al despido sobre la base de lo establecido en el art.34 del decreto legislativo 728 (...), tal como se constata en las respectivas cartas de despido. Por esta razón este extremo de la controversia, conduce a determinar si dicho dispositivo es o no compatible con la Constitución, para según ello establecer la validez o no del acto cuestionado. Los Efectos Interpretativos de los Derechos Constitucionales. 6. La Constitución es la norma de máxima supremacía en el ordenamiento jurídico y como tal, vincula al Estado y la Sociedad en general. De conformidad con el art.38 de la Constitución , "Todos los peruanos tienen el

deber (...) de respetar, cumplir (...) la Constitución (...). Esta norma establece que la vinculatoriedad de la Constitución se proyecta **erga omnes**, no solo al ámbito de las relaciones entre los particulares y el Estado, sino también a aquellas establecidas entre particulares. Ello quiere decir que la fuerza normativa de la Constitución, su fuerza activa y pasiva, así como su fuerza regulatoria de relaciones jurídicas se proyecta también a las establecidas entre particulares, aspecto denominado como eficacia Inter privatos o eficacia frente a terceros de los derechos fundamentales. En consecuencia, cualquier acto proveniente de una persona natural o una persona jurídica de derecho privado, que pretenda conculcar o desconocerlos, como el caso del acto cuestionado en el presente proceso, resulta inexorablemente inconstitucional. Libertad Sindical.

8. La Constitución reconoce la libertad sindical en su art.28 inc. 1. Este derecho Constitucional tiene como contenido esencial un aspecto orgánico, así como un aspecto funcional. El primero consiste en la facultad de toda persona de constituir organizaciones con el propósito de defender sus intereses gremiales. El segundo consiste en la facultad de afiliarse o no afiliarse a este tipo de organizaciones. A su vez implica, la protección del trabajador afiliado o sindicado a no ser objetos de actos que perjudiquen sus derechos y tuvieran como motivación real su condición de afiliado o no afiliado de un sindicato u organización análoga (...).

10. El aspecto orgánico de la Libertad de sindicación, se halla reconocido expresamente, en el art. 2 del Convenio 87 sobre La Libertad Sindical y la protección del derecho de sindicación precisando que consiste en “el derecho de constituir las organizaciones que estimen convenientes, así como de afiliarse a estas organizaciones, (...)”. Por otra parte, según el art.1 inc.2,literal b, la protección del trabajador contra todo acto que menoscabe la libertad de Sindicación se extiende también “contra todo acto que tenga por objeto “, “despedir a un trabajador o perjudicarlo en cualquier otra forma a causa de su afiliación sindical o de su participación en actividades sindicales (...)”.

11. (...). Mas concretamente, en este caso, se trato de la lesión, de la libertad de sindicación al haberse procedido al despido de personas que tienen la condición de afiliados a los sindicatos antes mencionados; circunstancia que implica la vulneración al citado derecho constitucional, conclusión que resulta clara cuando se tiene en cuenta el contenido de este a partir o conforme lo establecido en el citado convenio sobre

libertad sindical. Derecho al Trabajo. 12. El derecho al trabajo esta reconocido en el art.22 de la Constitución. Este tribunal estima que el contenido esencial de este derecho constitucional implica dos aspectos. El de acceder a un puesto de trabajo, por una parte y por otra, el derecho a no ser despedido sino por causa justa. Aunque no resulta relevante para resolver la causa, cabe precisar que en el primer caso, el derecho al trabajo supone la adopción por parte del Estado, de una política orientada a que la población acceda a un puesto de trabajo; si bien hay que precisar que la satisfacción de este aspecto, de este derecho constitucional implica un desarrollo progresivo y según las posibilidades del Estado. El segundo aspecto del derecho es el que resulta relevante para resolver la causa. Se trata del derecho al trabajo entendido como proscripción de ser despedido, salvo por justa causa. Debe considerarse que el art.27 de la constitución contiene un “mandato al legislador” para establecer protección “frente al despido arbitrario”. Tres aspectos deben resaltarse de esta disposición Constitucional: a) Se trate de un mandato al Legislador b) Consagra un principio de reserva de ley en garantía de la regulación de dicha protección c) no determina la forma de protección frente al despido arbitrario, sino que la remite a la ley. (...) el segundo párrafo del art.34 del D.Leg.728, establece que frente a un despido arbitrario, corresponde una indemnización “como única reparación”. No prevé la posibilidad de reincorporación. El denominado despido **ad nutum** impone solo una tutela indemnizatoria. Dicha disposición es incompatible con la Constitución a juicio de este Tribunal por las siguientes razones: a) El art.34, segundo párrafo, es incompatible con el derecho al trabajo, porque vacía de contenido este derecho Constitucional. En efecto (...) uno de los aspectos del contenido esencial del derecho al trabajo es la proscripción del despido, salvo por causa justa (...). b) La forma de aplicación de esta disposición por la empresa demandada evidencia los extremos de absoluta disparidad de la relación trabajador/empleador en la determinación de la culminación de la relación laboral. Este desequilibrio absoluto resulta contrario al principio tuitivo de nuestra Constitución del trabajo que se infiere, de las propias normas Constitucionales tuitivas del trabajador (irrenunciabilidad de derechos, pro operario y los contenidos en el art.23 de la Constitución) y por lo demás, como consecuencia inexorable del principio de Estado social y democrático de

derecho que se desprende de los arts. 43("republica" "social") y 3° de la Constitución, respectivamente (...). c) La forma de protección no puede ser sino retrotraer, el estado de cosas al momento de cometido el acto viciado de inconstitucionalidad, por eso la restitución es una consecuencia consustancial a un acto nulo. La indemnización será una forma de restitución complementaria o sustituto ría, si así lo determinara libremente el trabajador, pero no la reparación de un acto **ab initio**, invalido por inconstitucional. Control Difuso en el Proceso Constitucional de Amparo. 13. La facultad de controlar la Constitucionalidad de las normas con motivo de la resolución de un proceso de amparo, constituye un poder-deber, por imperativo de lo establecido en el art.138, segundo párrafo de la Constitución. (...). El Control difuso es un acto complejo, en la medida en que significa preferir la aplicación de una norma, cuya validez en principio, resulta beneficiada, de la presunción de legitimidad de las normas del Estado. Por ello su ejercicio no es un acto simple, requiriéndose para que sea valido, los siguientes presupuestos: a) Que el proceso Constitucional, objeto de impugnación sea un acto que constituya la aplicación de una norma considerada inconstitucional (art.3 de la Ley 23506). b) Que la norma a inaplicarse tenga una relación directa, principal e indisoluble con la resolución del caso, es decir que ella sea relevante, en la resolución de la controversia. c) Que la norma a inaplicarse resulte evidentemente incompatible con la constitución, aun luego de haberse acudido a interpretarla de conformidad con la Constitución, en virtud del principio enunciado en la Segunda Disposición General de la Ley Orgánica del Tribunal Constitucional. (...). En el presente caso, al haber efectuado telefónico del Perú, SAA, los despidos de acuerdo con el dispositivo inconstitucional como el citado art.34, segundo párrafo, dichos actos resultan nulos. FALLA: CONFIRMANDO en parte la recurrida ,en el extremo que declaro FUNDADA la excepción de falta de legitimidad para obrar propuesta y la REVOCA en el extremo que declaro improcedente la demanda, reformándola declara FUNDADA la acción de amparo e inaplicable el art.34, segundo párrafo (...) del D. Legislativo 728 (...) ordena la reincorporación al trabajo de las personas afiliadas a los sindicatos demandantes, que fueron despedidas por Telefónica del Perú SAA y dispone que dicha empresa se abstenga de continuar con el ejercicio de lo establecido en el citado articulo 34 por incompatibilidad con la constitución, respecto de los

afiliados que continúan trabajando. Dispone la notificación a las partes, su publicación en el Diario Oficial El Peruano y la devolución de los actuados. SS REY TERRY, REVOREDO MARSANO, ALVA ORLANDINI, BARDELLI LARTIRIGOYEN, GONZALES OJEDA, GARCIA TOMA.

3. CESE COLECTIVO POR CAUSA OBJETIVA.

No constituye despido, sino una causa de extinción del contrato de trabajo, por lo que la demanda de reposición es improcedente. Exp. 1577-94-R(s), Lima 9 de marzo 1995, segunda Sala Laboral.

4. DESPIDO: DISOLUCIÓN Y LIQUIDACIÓN DE LA EMPRESA: Si bien es cierto que el D. Leg. 728 contempla como causal objetiva, la Disolución y liquidación de la Empresa, es requisito indispensable, para dar por terminada la relación laboral, seguir el procedimiento de aprobación, ante la autoridad administrativa de trabajo. Exp. 2247-93-BS(s), Lima 21 de Octubre 1993, tercera sala laboral.

5. SUSPENSIÓN TEMPORAL DEL CONTRATO DE TRABAJO: Para que resulte válida la suspensión temporal del contrato de trabajo, dispuesta por el empleador, aduciendo problemas económicos, es requisito indispensable que acredite haber cumplido con el trámite previo de autorización de tal medida ante la autoridad administrativa de trabajo. Exp.2103-93-R(s), Lima 13 de Octubre 1993, Tercera Sala Laboral.

6. CESE COLECTIVO: La culminación de la relación laboral por causas objetivas, se regula por el procedimiento de cese colectivo. El proceso de reestructuración organizativa institucional, en las entidades del sector público, no autoriza obviar, el procedimiento para cese colectivo, por motivos económicos o estructurales de sus trabajadores, sujetos al régimen laboral de la actividad privada. Casación n°873-2002. Puno. SS Mendoza Ramírez, Villacorta Ramírez, Dongo Ortiga, Acevedo MENA, Quintanilla Chacón.

7. ACCION DE AMPARO: Despido por Excedencia y debido proceso. “El

cese de personal por causal de excedencia debe realizarse con escrupulosa observancia de las normas vigentes, a fin de no vulnerar derechos fundamentales. Los regidores carecen de competencia para realizar acciones que originen el cese del personal”. Fallo: REVOCANDO la resolución de la segunda sala civil, de la Corte Superior de justicia de Arequipa (...) reformándola declara FUNDADA la acción de amparo; en consecuencia inaplicable para el demandante, la resolución Municipal n° 175-MPC-A de fecha 2 de mayo del mil novecientos noventa y seis. Exp.833-96-AA/TC, Arequipa.

8. ACCION DE AMPARO: Cese de Servidores Públicos por causal de excedencia. “La adecuada protección contra el despido arbitrario, a que se refiere el art.27 de la Constitución Política del Estado, supone que el trabajador no puede ser despedido, sino por causa justa debidamente comprobada, por lo mismo los procesos especiales, de cese de los servidores públicos, por causal de excedencia, deben observar la normatividad vigente, a fin de evitar la vulneración de los derechos fundamentales de dichos trabajadores “. Antecedentes : Con fecha 12 de febrero de 1997,doña Esther Espinosa Mansilla ,interpone Acción de Amparo ,contra la Municipalidad Distrital de San Clemente de Pisco ,por considerar que se ha violado sus derechos Constitucionales ,referidos a la Estabilidad Laboral ,debido proceso y pluralidad de instancias ,consagrados en los art.27 y 139 inc.3 ,6 de la Carta Política del Estado, solicitando la inaplicabilidad al demandado ,del art.16 del Reglamento de Evaluación del Personal de San Clemente Pisco, aprobado por acuerdo de consejo n° 012-96-ALC-MDSC-P (...) que sostiene que ingreso a laborar a la Municipalidad, en el cargo de servidora auxiliar, que la evaluación fue arbitraria ya que no se cumplió con aprobar el cuadro analítico de personal y presupuesto (...) habiendo cesado trabajadores que tenían plaza coberturada (...) siendo iguales los exámenes para obreros como para empleados. Fundamentos: Punto 6. Que de las copias Certificadas de la resolución de Alcaldía n° 193-96-ALC-MDSC-P, del 27 septiembre 1996 y Acta de sesión extraordinaria del Consejo (...) se acredita la condición de regidores de Edgar Laura Quispe ,(...) designados presidentes y vocales de la Comisión de Evaluación de personal de la Municipalidad demandada ,cual conforme lo expresado por este colegiado ,en reiterada jurisprudencia ,contraviene lo

establecido en el art 191 de la Carta Política y el Inc.3 del Art. 37 de la Ley Orgánica de municipalidades 23853 en virtud de los cuales los regidores ejercen función de fiscalización y vigilancia ,de los actos de la Administración Municipal ,careciendo de competencia para realizar acciones que originen el cese de personal ; en consecuencia se ha vulnerado el derecho Constitucional de la demandante a un debido proceso. FALLO: Revocando la resolución expedida, por la sala mixta transitoria de Chíncha, de la Corte Superior de ICA (...) que confirmo la apelada declarando improcedente la demanda y reformándola declara FUNDADA la acción de amparo, en consecuencia inaplicable a la demandante la resolución de Alcaldía n°225-96-ALC-MDSC-P, debiendo la demandada reponerla en el puesto de Trabajo que venia desempeñando, al momento de su cese o a otro de igual categoría, sin abono de las remuneraciones devengadas. Exp. 586-97-AA/TC, ICA.

9. Cese Colectivo: El Literal I) del artículo cincuenta idos del Texto Único ordenado de la ley de Fomento del empleo, establece como una de las causales de terminación de la relación laboral, el cese colectivo por causas objetivas, en los casos y formas permitidos por la ley. CASACION n° 1368-2000, Lima.

10. Casación Nº2662-97, Resolución de la S.C y S. Del 13/5/99. “ (...) el actor a sufrido no el despido de sus actividades sindicales al participar en la asamblea general extraordinaria de fojas siete, sino el cese en su puesto de trabajo como consecuencia de la aplicación de un programa de Cese Colectivo sin observar las formalidades de ley, y que por ello comporta un despido arbitrario pero no nulo (...) “. El Peruano, 17/12/99.

II. JURISPRUDENCIA ESPAÑOLAS.

Tribunal Supremo - Sala Cuarta, de lo Social

37

DESPIDO. OFRECIMIENTO DE READMISIÓN Y ABONO DE SALARIOS DE TRAMITACIÓN: la falta de aceptación por el trabajador del ofrecimiento empresarial de readmisión, una vez que se ha producido el despido e

impugnado por el trabajador, no constituye un acto de dimisión del trabajador. T.S. (Sala Cuarta, de lo Social). Sentencia 3 julio 2001.P.: Fernández López, Arturo.

Disp. Aplic.: ET 1995: art. 49.1 d).

Se presenta demanda por despido siendo presentada previamente, el 26 de mayo de 1999, papeleta de conciliación cuyo acto tuvo lugar el 10 de junio de 1999 con la presencia de la empresa, que ofreció al actor la readmisión que no fue aceptada por el trabajador, por lo que concluyó el acto sin avenencia. Con anterioridad, la empresa remitió telegrama, el 26 de mayo de 1999, en el que requería al trabajador para que se reincorporase a su puesto de trabajo, no constando la recepción por el trabajador. Otro telegrama fue remitido el 18 de junio de 1999, recogido por el trabajador el 21 de junio, en el que se le comunicaba que la falta de incorporación al puesto de trabajo era un abandono voluntario. El Juez de lo Social declaró la improcedencia del despido, con los pronunciamientos legales oportunos, señalando como salarios de tramitación los dejados de percibir desde el despido hasta la notificación de la sentencia. Se presentó recurso de suplicación que fue desestimado. La empresa demandada interpone recurso de casación para la unificación de doctrina, en el que se plantea la eficacia del telegrama remitido el 21 de mayo de 1999. La Sala 4.ª Del Tribunal Supremo desestima el recurso.

FUNDAMENTOS DE DERECHO

Primero. La cuestión debatida se centra en determinar la validez y eficacia de la decisión empresarial de dejar sin efecto el despido comunicado al trabajador el día 21 May. 1999. La secuencia de los hechos es la siguiente: este día la empresa comunicó al trabajador su despido disciplinario. El día 26 May. el trabajador presentó papeleta de conciliación ante el SMAC por despido y ese mismo día la empresa le remitió un telegrama, que no llegó a ser recibido por aquél, en el que le comunicaba su decisión de dejar sin efecto la carta de despido, de readmitirle en el mismo puesto de trabajo y abonarle los salarios de tramitación, instándole a su vez a que se reincorporase a su puesto de trabajo el día 27 May., advirtiéndole que en caso contrario se consideraría su cese como voluntario. Citadas las partes al acto de conciliación celebrado el 10 Jun. 1999 sin avenencia y comparecidas ambas, la empresa reconoció en él la

improcedencia del despido y manifestó que optaba por la readmisión que tendría lugar al día siguiente en el domicilio de la empresa, donde se le abonarían los salarios de tramitación. El trabajador si bien aceptó que se le abonaran los salarios de tramitación a través de cheque que debía remitirse al domicilio de su letrado, manifestó su intención de continuar con el procedimiento por despido, como así hizo presentando la correspondiente demanda el día 22 Jun. 1999. Con fecha 18 Jun. 1999 la empresa remitió al Abogado del actor, telegrama que fue entregado al mismo el 21 Jun. 1999 comunicándole que la falta de reincorporación del actor a su puesto de trabajo constituía un abandono voluntario, por lo que cursaba su baja en Seguridad Social.

La sentencia de instancia estimó la demanda, declarando la improcedencia del despido con las consecuencias legales inherentes; criterio confirmado en vía de suplicación por la dictada el 7 Jun. 2000 por la Sala de lo Social del TSJ Valencia. Argumenta en síntesis, invocando en su apoyo la sentencia de esta Sala de 1 Jul. 1996, que lo que no puede aceptarse es que la sola voluntad empresarial de dejar sin efecto una decisión extintiva ya comunicada y hecha efectiva, vincule al trabajador y le obligue a reanudar una relación contractual que ya no existe.

Segundo. Contra dicha sentencia interpone la empresa el presente recurso de casación para la unificación de doctrina, habiendo seleccionado en concepto de contradictoria la dictada por la Sala de lo Social del TSJ Cataluña de 7 Ene. 1997 que en una reclamación por despido absolvió a la empresa que antes de la presentación de la demanda—en el acto de conciliación ofreció a la actora el reingreso en las mismas condiciones anteriores al despido y abono de los salarios de tramitación; oferta que se reiteró en comunicaciones posteriores--; argumenta la sentencia que «si la readmisión se ofreció con total respeto a las condiciones de trabajo existentes su contenido es idéntico al obtenido con la sentencia judicial, y por ello, ha de declararse que el rechazo de tal oferta implicó un abandono voluntario de su puesto de trabajo y extinción de la relación laboral con la empresa». La contradicción por tanto existe aunque en el caso de esta sentencia de contraste no se trata de un despido disciplinario, sino de finalización de contrato temporal. Concurren por tanto las identidades necesarias para viabilidad el presente recurso previstas en el art. 217 de la

LPL.

Tercero. Entrando en el fondo de asunto, la empresa recurrente se limita a denunciar la infracción del art. 49.1 d) del ET, que señala como causa de extinción de la relación laboral la dimisión del trabajador.

Censura jurídica que no puede acogerse porque, teniendo en cuenta la doctrina sentada por la referida sentencia de esta Sala de 1 Jul. 1996, hay que reiterar que «implicando la acción ejercitada por la trabajadora una reacción frente al acto extintivo empresarial que tiene como presupuesto lógico la terminación efectiva de la relación de trabajo, estando desde el mismo momento en que se ejercita, mediante la presentación de la papeleta de conciliación y de la demanda, constituida la relación jurídica procesal que debe desembocar en la decisión judicial calificando el acto extintivo unilateral del empresario, y en su caso en la restauración del vínculo contractual, reparando los perjuicios causados, salvo desistimiento posterior del trabajador, ya que aunque exista allanamiento del empleador también debe dictarse sentencia, no cabe que por una decisión unilateral empresarial posterior con ofrecimiento de readmisión se restablezca un vínculo contractual ya roto e inexistente, ni mucho menos la negativa del trabajador a reincorporarse implica dimisión de éste por entenderse que con la decisión empresarial dicho trabajador dejaba de estar despedido, privándole no solo de una acción como la de despido ya ejercitada y del derecho a la calificación del acto empresarial olvidando la naturaleza consensual y bilateral del contrato de trabajo con obligaciones recíprocas para ambas partes contratantes, y que su finalización tuvo por causa la sola voluntad del empleador». Por último, para que exista dimisión del trabajador (art. 49.4), tiene que existir vínculo contractual previo, circunstancia aquí no concurrente dado la extinción del contrato por voluntad empresarial.

A lo que se puede añadir—como razona con acierto la sentencia recurrida—que la decisión empresarial de dejar sin efecto el despido producido días antes no puede tener la eficacia de establecer el vínculo laboral ya roto e inexistente y que la relación laboral que surge entre empresario y trabajador tiene por causa un contrato de naturaleza bilateral y consensual, lo que supone que su formalización exige la libre aceptación por ambas partes. A ello debe añadirse que el despido del trabajador se configura como causa de extinción del contrato de trabajo por el art. 49.1.k) del ET, de modo que produce efectos directos e

inmediatos sobre la relación de trabajo, sin perjuicio del posterior enjuiciamiento de su regularidad en caso de impugnación ante la jurisdicción. Ello supone que la decisión empresarial de despedir implica la inmediata extinción del vínculo laboral con la lógica consecuencia del cese de las obligaciones recíprocas derivadas del contrato de trabajo. Pues bien, no cabe duda de que si el empresario se retracta de su decisión extintiva y el trabajador acepta el ofrecimiento de reanudar la relación laboral, ésta vuelve a su ser y estado anterior dada la concurrencia del consentimiento de los contratantes (arts. 1261 y 1262 del CC), lo que fue contemplado por el TS en S 17 Dic. 1990. Pero lo que no puede aceptarse es que la sola voluntad empresarial de dejar sin efecto una decisión extintiva ya comunicada y hecha efectiva, vincule al trabajador y le obligue a reanudar una relación contractual que ya no existe, pues ello supondría contravenir el principio general de que la validez y el cumplimiento de los contratos no puede dejarse al arbitrio de uno de los contratantes (art. 1256 CC).

Cuarto. Es indiferente a estos efectos que en el supuesto fáctico que contempla la referida sentencia de esta Sala de 1 Jul. 1996, el ofrecimiento de readmisión se hiciese después de presentada la demanda, ya que lo decisivo es que en los tres casos—sentencias recurrida, de contraste y la aludida de esta Sala—el trabajador impugnó inicialmente el despido mediante la papeleta de conciliación ante el SMAC, que terminó sin efecto; intento conciliatorio que constituye un presupuesto del proceso mismo (art. 63 de la LPL) y por tanto es un requisito esencial, juntamente con la demanda para constituir validamente la relación jurídico-procesal.

Quinto. Por otra parte hay que resaltar que la recurrente no denuncia la infracción del art. 56.2 del ET respecto a la limitación de los salarios de tramitación en el supuesto que prevé y su posible aplicación al presente caso; por lo que no se entra en su examen.

Sexto. Y por último hay que destacar que para apreciar la existencia de una voluntad extintiva de la relación laboral por parte del trabajador—dimisión—es preciso que exista un comportamiento de éste que de forma clara, evidente e inequívoca ponga de manifiesto dicha voluntad; lo que no concurre en el presente caso; en tal sentido se ha pronunciado retiradamente esta Sala (S 21 Nov. 2000, entre otras muchas).

Por todo lo cual, oído el Ministerio Fiscal, se debe desestimar el recurso, ya que la sentencia recurrida contiene la doctrina correcta.

53

DESPIDO IMPROCEDENTE: debe estimarse. EXTINCIÓN DEL CONTRATO POR CAUSAS OBJETIVAS: no procede, al no darse la necesaria conexión de funcionalidad o instrumentalidad entre la extinción y la finalidad prevista por la ley.

T.S.J. Madrid. (Sala de lo Social. Sección 2ª). Sentencia 17 julio 2001.P.: Triguero Agudo, Josefina.

Disp. aplic.: ET 1995: arts. 51.1 y 52 c).

La sentencia de instancia, que estimaba la demanda y declaraba improcedente el despido de la trabajadora, fue recurrida en suplicación por la empresa. La Sala confirma dicho pronunciamiento al sostener que aunque la recurrente hubiese tenido pérdidas, ello no es motivo suficiente para extinguir el contrato porque no se da la necesaria conexión de funcionalidad o instrumentalidad entre dicha extinción y la finalidad prevista en la ley, habida cuenta de que siendo la causa de afectación global a la empresa el logro que con aquélla se consigue, cual es una reducción de gastos que ayuda o coopera a superar la situación negativa de la patronal, queda neutralizado cuando en fechas próximas y desde luego después de conocido el resultado económico negativo, se contratan nuevos trabajadores.

FUNDAMENTOS DE DERECHO

Primero. Frente a la sentencia que declaró la improcedencia del despido se alza la demandada en suplicación y formula dos motivos que ampara sucesivamente en los apartados b) y c) del art. 191 de la LPL.

Se encamina el primero de los motivos a la revisión fáctica y múltiple es su finalidad: A) Modificación del párrafo quinto del hecho probado tercero en el sentido que diga: «El 17 May. 2000 la actora presentó escrito a la atención de Julia F. acerca de las funciones que debe desempeñar, habiéndole comunicado verbalmente la empresa el cambio de funciones previamente»; alteración que ha de decaer en cuanto que nada consta al respecto al folio 168 que se cita como soporte; B) Adición al mismo hecho probado de un nuevo párrafo que

diga: «La Inspección de Trabajo dictamina respecto a los hechos relatados: 1º) Que la valoración de las faltas y sanciones serán siempre revisables por la Jurisdicción competente y no por la Inspección de Trabajo y S. Social» (folio 171 de las actuaciones); 2º) «Ningún precepto legal o convencional establece ninguna obligación empresarial de entregar por escrito las funciones que tiene que realizar el trabajador», «No se aprecia infracción laboral de la empresa»; adición que aun sin relevancia puede admitirse al así constar en autos, precisando en cuanto al punto 1.º que referido está a la comunicación el 24 Mar. 2000 a la actora de comisión por ella de falta laboral leve sin aplicar sanción por ausentarse del trabajo el día anterior, y la admisión ante el Inspector por D.^a Julia F. que comunicada la ausencia no se le puso inconveniente; C) Modificación del hecho probado quinto en el sentido que especifica, precisando la categoría de los nuevos contratados, la fecha de alta y el cese el 10 Jul. 2000 de D. Alejandro G.; revisión que hemos de acoger pues así consta en el Libro de Matrícula y al folio 336, con independencia de la relevancia que ello pueda tener; D) Modificación del ordinal sexto de probados en la forma que establece, que sólo parcialmente puede tener acogida en el sentido de que el Consejo de Administración acordó una reducción de capital y sucesiva ampliación del mismo en 25 Jul. 2000 y no sólo el aumento como la sentencia dice, corregir en su párrafo tercero la cantidad a favor del Banco a 27 Oct. 2000 por ascender a 2.718.850 ptas., según consta al folio 330 bis, y añadir el último párrafo postulado al así resultar de los documentos que se citan, sin que quepan las supresiones que respecto del original se instan al carecer de soporte y, en concreto, la condonación que se constata; E) Adición de un nuevo hecho probado, como ordinal séptimo, incidiendo en la numeración de los restantes de la sentencia, texto facilitado que no hay inconveniente en insertar pues, en efecto, el 20 Jun. 2000 Según certificación unida a autos el Consejo de Administración aprobó la aplicación de las medidas que se indican; y F) Alega error por parte del juzgador en la apreciación de la prueba, al no haber tenido en cuenta el acuerdo a que se alude en el anterior, el que los trabajadores contratados; y uno de ellos cesó el 10 Jul. 2000, no tienen la categoría de la actora, ascendiendo el salario de ésta no a la cantidad que aquél dice sino a 4.116.756 ptas., y al no contemplar el crédito efectuado por el BBVA concluye erróneamente que no existe crisis empresarial; alegato

cuya respuesta posponemos al examen jurídico planteado en el siguiente motivo.

Segundo. Denuncia la recurrente la infracción del art. 52 c) en relación con el 51.1 del ET, pues, argumenta, las causas económicas aducidas en la carta de extinción se han acreditado, ya que pérdidas de 20 millones tuvo en 1999 y han continuado en el 2000, habiendo tenido que renovar una póliza de crédito y suscribir otra, y la decisión se encuadra dentro de otras medidas para superar la crisis, debiendo tenerse en cuenta que, según aquellos preceptos, los despidos deben contribuir a superar la situación negativa y garantizar la viabilidad de la empresa, no siendo por ello discrecional el control judicial sino de razonabilidad, citando en su apoyo las sentencias del TS de 24 Abr. 1996, 23 Ene. 1997 y 14 Jul. 1999, y con hincapié en lo elevado del salario de la actora y su incidencia dentro del global de la plantilla, destaca que no pueden compararse los contratos hechos hasta marzo del 2000 con el de ella, al tener distinta categoría, corresponder la elección de los afectados a la empresa (TS S 1 Ene. 1998) y haberse suscrito antes del informe de Auditoría; interesando que se revoque la sentencia y declaremos procedente la extinción.

El motivo ha de fracasar al no concurrir las infracciones denunciadas ya que si pérdidas tuvo la demandada y recurrente en el año 1999, y si la renovación de un crédito y el concierto de otro nuevo tanto puede significar medida financiera de favorable resultado como actuación conveniente o necesaria ante la situación económica o más bien de falta de liquidez, tal resultado negativo e incluso el endeudamiento asumido cualquiera que sea su finalidad, en modo alguno justifica la decisión adoptada y aquí debatida, ya que si tales pérdidas constituyen en principio factor desencadenante acarreador del acuerdo extintivo, no se da la necesaria conexión de funcionalidad o instrumentalidad entre la extinción y la finalidad prevista en la ley, habida cuenta que siendo la causa de afectación global a la empresa el logro que con aquélla se consigue cual es una reducción de gastos que ayuda o coopera a superar la situación negativa de la patronal, neutralizado queda cuando en fechas próximas y, desde luego, después de conocido el resultado del ejercicio 1999, se contratan a otros trabajadores—hasta 6-- con categorías de consultor, auxiliar y cuatro oficiales administrativos, de modo que al ahorro que aquella significa se une el mayor gasto originado por estos nuevos contratados y, en consecuencia, no

cabe aducir causa económica como amparo de la extinción que analizamos cuando se contraen obligaciones mayores seguramente aumentando la plantilla siendo indiferente la categoría de los ingresados, pues las pérdidas constituyen causa que a la empresa toda afectan y su superación sólo cabe con reducción de los gastos actuales, y no aumentándolos aunque variando de una a varias personas los receptores de las correspondientes cuantías; aumento de plantilla que por sí misma nos conduce a estimar irrazonable la extinción enjuiciada, y que hace innecesaria la toma en cuenta del dato que como probado da la sentencia de haber condonado a empresa del grupo la deuda que con ella tenía la demandada y que elocuente es a la hora de tomar con cautela sus resultados y sus medidas frente a terceros con base en éstos.

La desestimación del recurso acarrea la condena en costas a la recurrente debiendo abonar 65.000 ptas. al Sr. Letrado de la impugnante como honorarios.

61

DESPIDO IMPROCEDENTE. EJECUCIÓN DE SENTENCIA. Altercado entre empresario y trabajador en el momento de la readmisión e impago de los salarios de tramitación. Nuevo despido. Este despido no es el objeto de la ejecución de la sentencia recaída sobre el anterior y el Juez ha de valorar si dicha ejecución ha sido correcta o no. **NULIDAD DE LAS ACTUACIONES.**

T.S.J. País Vasco. (Sala de lo Social). Sentencia 24 julio 2001.P.: Hernández Vitoria, María José.

Disp. aplic. ET 1995: arts. 55 y 56.- TR LPL 1995: arts. 277, 278 y 279.

En el incidente de ejecución de fallo de despido improcedente, el trabajador ha alegado readmisión irregular porque tuvo un altercado con el empresario, fue nuevamente despedido y no se le han abonado los salarios de tramitación. En el Auto del Juzgado se decide que no es cauce procesal adecuado y se pronuncia la abstención del Juzgador.

La Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia del País Vasco estima el recurso del ejecutante y anula las actuaciones, pues si bien el segundo despido no es contenido de esta ejecución, y el altercado que hubo entre el empresario y el trabajador es una cuestión ajena a la ejecución de la sentencia de despido, la alegada omisión del pago de los salarios de tramitación afecta a la efectividad del fallo ejecutado, por lo que sobre ella debió recaer el

pronunciamiento expreso del órgano judicial.

FUNDAMENTOS DE DERECHO

Primero. El Sr. S. R., que prestaba servicios para Alfonso B. M. desde el 19 May. 1995, como carpintero y salario mensual de 204.818 ptas., fue despedido el día 29 May. 2000, declarando el juzgado de lo social núm. 9 de Vizcaya, por S 18 Sep. 1999, que dicha decisión debía calificarse como despido improcedente. La empresa optó por la readmisión del trabajador y éste promovió en 6 Oct. 2000 actuaciones judiciales para que se declarara que la misma era irregular, argumentando para ello que al momento de su incorporación había sido objeto de agresión por parte del empresario, así como que éste no le había abonado los salarios de trámite (folios de autos 115 y 116). Esto dio lugar al auto de 5 Dic. 2000, por el que, acogiendo la petición del trabajador, se declaró irregular su readmisión y extinguida la relación laboral. Recurrida esa resolución judicial en reposición por la empresa, se dictó nuevo auto el 1272/2001, estimatorio del recurso, declarando la inadecuación del proceso incidental para dirimir la cuestión debatida, con remisión de las partes al proceso por despido núm. 696/2000 seguido ante el mismo juzgado por supuesta agresión entre empresario y trabajador ocurrida el 28 Sep. 2000, y abriendo cauce de reposición para impugnar esa decisión. El trabajador formuló dicho recurso y el juzgado dictó auto en 21 Mar. 2001 in admitiéndolo, al tiempo que precisaba que el tipo de recurso que procedía contra el de 12 Feb. 2001 era el de suplicación, para cuyo anuncio se fijaba como día inicial de plazo el momento de notificación de aquella resolución judicial.

El Sr. S. interpone ahora suplicación, articulando cuatro motivos que ampara en el apdo. b) del art. 191 LPL y otros dos en el apdo. c) del mismo precepto legal. Por su parte la empresa alega, en fase de impugnación, que el recurso debe ser in admitido por haberse anunciado después de transcurrido en exceso el plazo de 5 días desde que se notificó al recurrente el auto ahora impugnado de 12 Feb. 2001. Será ésta, por tanto, la primera cuestión que abordará esta Sala. Segundo. Como ha quedado indicado, fue el propio juzgado quien al resolver el recurso de reposición interpuesto por la empresa frente al auto de 5 Dic. 2000 dictó resolución judicial en 12 Feb. 2001 indicando que contra la misma cabía nueva reposición. El trabajador al formular esta clase de recurso no hizo sino

seguir las instrucciones dadas por el órgano judicial.

Por consiguiente, cuando el auto de 21 Mar. 2001 corrige su anterior criterio y manifiesta que el cauce idóneo de impugnación del auto de 12 Feb. 2001 no es la reposición sino la suplicación y que se puede anunciar este última clase de recurso a partir de la notificación del propio auto de 21 Mar. 2001, el trabajador no puede verse perjudicado por el hecho de haber seguido las indicaciones que le fijó el propio órgano judicial.

En este sentido es clarificadora la TC S 36/1989, de 14 Feb., según la cual «El incumplimiento de lo establecido en el art. 284.4 de la LOPJ no siempre tiene relevancia constitucional; por el contrario, conforme a la propia jurisprudencia de este Tribunal es preciso distinguir entre la mera falta de indicación y la mención equivocada (...). La institución tiene ciertamente como finalidad auxiliar, y no entorpecer, el acceso a los medios de impugnación previstos por la ley y, por tanto, no puede cargarse a la parte con las consecuencias perjudiciales de los errores judiciales. Tendría indudable trascendencia constitucional si, en virtud de una mención inexacta, se hiciera adoptar a la parte una postura procesal equivocada, no exclusivamente atribuible a su negligencia o impericia, dada la indudable autoridad inherente a la comunicación judicial, y haciendo inaccesible la vía del recurso».

Tercero. Los motivos que articula la parte recurrente en orden a conseguir la revisión de los hechos declarados probados son cuatro:

1º) El primero propugna la adición de un ordinal tercero con este texto «Con fecha 18 Sep. 2000 fue dictada sentencia por este juzgado, en procedimiento por despido, en la que se declaró el despido improcedente y condenaba a Alfonso B. M. a que su opción procediera a la readmisión del trabajador o le abonase en concepto de indemnización la suma de 1.544.492 ptas. así como los salarios dejados de percibir desde la fecha del despido hasta la notificación de la citada resolución, a razón de 6.827 ptas., días».

La petición se acoge, dado que está adecuadamente documentada y aporta mayor claridad a los hechos objeto de enjuiciamiento, puesto que al enjuiciarse si se ha dado correcto cumplimiento a un título ejecutivo, es relevante conocer el contenido exacto de dicho título.

2º) El segundo insta que se de como hecho probado cuarto que «Con fecha 27 Sep. 2000 el actor recepcionó un telegrama del siguiente tenor literal:

incorpórese a su lugar de trabajo de la empresa—Alfonso B. M. —el día 28 Sep. 2000 a las 9:30 h de su mañana».

Solicitud que también prospera por las mismas razones que en el caso del motivo anterior.

3º) El tercero busca la adición de un hecho probado quinto según el cual «Con fecha 28 Sep. 2000 el actor se personó en el centro de trabajo y se dirigió junto al empresario a ejecutar una obra en la c/ Begoñalde. Una vez informado de la naturaleza de los trabajos a acometer, Javier S. bajó a su vehículo en busca de ropa para ejecutar la obra, y al regresar al portal encontró a D. Alfonso B. quien le indicó que por las buenas o por las malas iba a abandonar la empresa y con un formón agredió al operario, causándole dos heridas incisas en la cara dorsal del antebrazo izquierdo, las cuales fueron objeto de sutura en el servicio de urgencias del hospital de Basurto ese mismo día, residuando dos cicatrices lineales una de 6 cm y otra de 10 cm de longitud».

En este caso la revisión se rechaza. La prueba en que se apoya consiste en la denuncia que el propio trabajador formuló ante la policía relatando los hechos ocurridos el día 28 Sep. 2000 y el parte médico que adjuntó a la misma. Pero, obviamente, una cosa es que un escrito justifique la presentación de una denuncia (que es lo único que puede quedar acreditado a tenor de dicha documental) y otra pretender dar por probada la veracidad de las alegaciones que en ella se formulan.

4º) Finalmente, se solicita la adición de un hecho probado sexto según el cual «El empresario no ha abonado al trabajador los salarios de tramitación, cursando orden de transferencia con fecha 16 Nov. 2000 a favor del Departamento de Hacienda de la Diputación Foral de Bizkaia de la suma de 217.506 ptas., en concepto de retención de salarios efectuados al trabajador correspondientes a las mensualidades de junio a septiembre».

Lo que tampoco prospera, ya que la prueba documental en que se apoya sólo acredita determinados pagos efectuados por la empresa a la Diputación de Vizcaya, no el impago de salarios al trabajador.

Cuarto. Invirtiendo el orden de análisis de los dos motivos que articula el recurrente al amparo del apdo. c) del art. 191 LPL, se examinará el segundo de ellos, donde se denuncia la infracción de la jurisprudencia contenida en la TS S 12 Jun. 1991 (parece ser que se trata de la sentencia recogida bajo el núm. de

repertorio 5144), si bien también se citan las SS 1 Oct. 1990, 4 Feb. 1991 y 21 May. 1991. En realidad son dos las cuestiones que expone este motivo:

A) La primera cuestión se refiere a que la apreciación por parte de la juzgadora de instancia de la inadecuación de procedimiento supone una cuestión que fue introducida por el ejecutado en momento procesal inoportuno, ya que no se alegó en la comparecencia seguida en el incidente de readmisión irregular promovido por el trabajador.

Pero esta manifestación es irrelevante, en la medida en que no se apoya en ningún precepto legal, como exige el art. 194.2 LPL ya se ha dicho que la única infracción que se denuncia es la de la jurisprudencia reseñada, y en ésta no se aborda el tema referido a la imposibilidad de introducción en fase de reposición de cuestiones que no se han debatido en la vista que da lugar al auto contra el que se interpone ese recurso.

B) La segunda cuestión sostiene que no es conforme a Derecho apreciar la inadecuación de procedimiento para determinar si una conducta empresarial supone o no readmisión irregular de un trabajador en aquellos casos en que esa irregularidad se funda en determinadas circunstancias (agresión entre empresario y trabajador) que dan lugar a un segundo despido del trabajador y la falta de pago de salarios de tramitación.

El art. 276 LPL fija la conducta que debe seguir el empresario cuando, en casos de despido improcedente, haya optado por la readmisión del trabajador; el art. 277 del mismo texto legal regula la actuación a realizar por parte del trabajador en caso de que el empresario no proceda a su readmisión; el art. 278 prevé que, instada la ejecución del Fallo sobre despido, el órgano judicial citará de comparecencia a las partes a fin de resolver sobre la falta de readmisión en debida forma del trabajador; finalmente, el art. 279.1 señala de modo expreso que, en la comparecencia judicial a la que se refiere el precepto anterior, «la parte o partes que concurran serán examinadas por el juez sobre los hechos de la no realización o de la readmisión irregular alegada». Por consiguiente, es claro que el objeto del incidente de readmisión regulado en este precepto se limita a determinar si se ha producido la efectiva readmisión del trabajador o si ésta ha tenido lugar de modo regular, tomando como referente, a estos efectos, única y exclusivamente lo resuelto en el título ejecutivo, no otros extremos que no hayan podido ser objeto de discusión en la

fase declarativa del proceso por despido (o en su caso, la conciliación), salvo muy contadas excepciones, como sería el caso de la subrogación empresarial posterior a la constitución de ese título ejecutivo.

Este ámbito limitado de cognición en la fase incidental de ejecución de despido es destacada con toda claridad por la TC S 110/1999, de 14 Jun., cuyo fundamento de Derecho quinto expone que «la limitación del objeto del incidente sólo permite dos pronunciamientos; sí se ha producido en forma la readmisión o no; limitación que lleva consigo, además, que las alegaciones y pruebas a aportar hayan de ceñirse a ese objeto». Más adelante, si bien en ese mismo fundamento de Derecho, resalta el Alto Tribunal que «Lo que importa destacar es que los hechos específicos a contemplar por éstos (los órganos judiciales) tienen incidencia en la valoración de la conducta del empleador en relación con la readmisión, pero que la conducta del trabajador ya readmitido en forma, como hecho posterior al incidente queda fuera de él al haberse agotado ya su objeto».

Quinto. En el presente caso ha quedado acreditado, por mor de la revisión de hechos declarados probados, que la sentencia de despido, dictada en fecha 18 Sep. 2000, condenó a la empresa demandada «a su readmisión (la del trabajador) o a satisfacerle la suma de 1.544.492 ptas. en concepto de indemnización, así como los salarios dejados de percibir desde la fecha del despido hasta su efectiva readmisión o la notificación de la presente». En consecuencia, el objeto del incidente de ejecución promovido por el trabajador sólo puede extenderse a determinar si se ha cumplido o no esa readmisión en forma, entendiendo por tal la efectiva reincorporación material al puesto de trabajo que ocupaba el Sr. S., con similar categoría y salario, o bien a la constatación de alguna circunstancia que impidiese llevar a cabo esa condena en los términos señalados.

De modo que, en aplicación de la doctrina constitucional transcrita, resultará que de la solicitud de que se declare irregular la readmisión del trabajador, que éste funda en dos circunstancias independientes (altercado habido con el empresario el mismo día de la reincorporación laboral, en fecha 28 Sep. 2000, dando lugar a nuevo despido, y falta de pago de salarios de tramitación), la primera de ellas es ajena al incidente de ejecución de la S 18 Sep. 2000, por lo que es correcto respecto a ella la apreciación de inadecuación de

procedimiento para su enjuiciamiento en la fase de ejecución de este proceso; la segunda, en cambio, sí se conecta de modo directo con la ejecución del despido. Coherentemente, no cabe declarar la inadecuación de procedimiento en orden a resolver el tema relativo a si la falta de pago de salarios de tramitación puede o no considerarse una modalidad irregular de readmisión del trabajador. Prueba de ello es que diferentes TS SS (por todas, la de casación para unificación de doctrina de fecha 4 Feb. 1995, R 3734) se han pronunciado en torno a esta cuestión como materia específica del repetido incidente de ejecución. Es verdad que ese tema ha sido resuelto en un determinado sentido, pero sobre esto ahora no interesa adentrarnos, pues lo relevante en orden a lo que resulta objeto de discusión es que el criterio de la juzgadora de instancia referido a que ninguna de las razones esgrimidas por el trabajador como causa justificativa de su petición de que se declarase irregular la readmisión laboral sólo se puede estimar conforme a Derecho en lo que respecta a una de ellas; la otra-impago de salarios de trámite-es propia del incidente de readmisión irregular y ésta es, por tanto, la vía procesal adecuada para llegar a su resolución.

Por lo que se impone la nulidad de actuaciones para que la juzgadora de instancia resuelva sobre la repetida cuestión de falta de pago de salarios de trámite como materia específica del incidente de nulidad de actuaciones prevista en el art. 279.1 LPL, ya que la Sala no puede entrar a examinar directamente sobre ella sin previo pronunciamiento judicial en la instancia. Ello comporta, accesoriamente, la imposibilidad de analizar el motivo dedicado al examen del derecho aplicado sobre la hipotética infracción de los arts. 55.4, 56.1 ET y 279 LPL, que precisamente denuncia el recurrente por no haber declarado el órgano de instancia la irregularidad de su readmisión laboral por falta de pago de salarios de tramitación.

TÍTULO PRELIMINAR**Artículo I.- Objetivo del Sistema Concursal**

El objetivo del Sistema Concursal es la permanencia de la unidad productiva, la protección del crédito y el patrimonio de la empresa. Los agentes del mercado procurarán una asignación eficiente de sus recursos durante los procedimientos concursales orientando sus esfuerzos a conseguir el máximo valor del patrimonio en crisis.

Artículo II.- Finalidad de los procedimientos concursales

Los procedimientos concursales tienen por finalidad propiciar un ambiente idóneo para la negociación entre los acreedores y el deudor sometido a concurso, que les permita llegar a un acuerdo de reestructuración o, en su defecto, a la salida ordenada del mercado, bajo reducidos costos de transacción.

Artículo III.- Decisión sobre el destino del deudor

La viabilidad de los deudores en el mercado es definida por los acreedores involucrados en los respectivos procedimientos concursales, quienes asumen la responsabilidad y consecuencias de la decisión adoptada.

Artículo IV.- Universalidad

Los procedimientos concursales producen sus efectos sobre la totalidad del patrimonio del deudor, con las excepciones establecidas expresamente por la ley.

Artículo V.- Colectividad

Los procedimientos concursales buscan la participación y beneficio de la totalidad de los acreedores involucrados en la crisis del deudor. El interés colectivo de la masa de acreedores se superpone al interés individual de cobro de cada acreedor.

Artículo VI.- Proporcionalidad

Los acreedores participan proporcionalmente en el resultado económico de los procedimientos concursales, ante la imposibilidad del deudor de satisfacer con su patrimonio los créditos existentes, salvo los órdenes de preferencia establecidos expresamente en la presente Ley.

Artículo VII.- Inicio e impulso de los procedimientos concursales

Los procedimientos concursales se inician a instancia de parte interesada ante la autoridad concursal.

El impulso de los procedimientos concursales es de parte. La intervención de la autoridad concursal es subsidiaria.

Artículo VIII.- Conducta procesal

Los sujetos del procedimiento, sus representantes, sus abogados y, en general, todos los partícipes de los procedimientos concursales, deben adecuar su conducta a los deberes de veracidad, probidad, lealtad y buena fe. La temeridad, mala fe o cualquier otra conducta dolosa son objeto de sanción, de acuerdo a Ley.

Artículo IX.- Integración de la norma

La autoridad concursal no podrá dejar de resolver por defecto o deficiencia de las normas. En tal caso, aplicará los principios generales del derecho, especialmente aquellos que inspiran el Derecho Concursal.

Artículo X.- Rol promotor del Estado

El Estado, a través del INDECOPI, facilita y promueve la negociación entre acreedores y deudores, respetando la autonomía privada respecto de las decisiones adoptadas en los procedimientos concursales con las formalidades de ley.

TÍTULO I NORMAS GENERALES

Artículo 1.- Glosario

Para efectos de la aplicación de las normas de la Ley, se tendrán en cuenta las siguientes definiciones:

a) Sistema Concursal.- El Sistema Concursal está conformado por las normas aplicables a los procedimientos concursales, por los agentes que intervienen en los procedimientos concursales, así como por las Autoridades Administrativas y Judiciales a las que la Ley y/o sus normas complementarias o modificatorias asigne competencia.

b) Comisión.- La Comisión de Procedimientos Concuriales del INDECOPI y las Comisiones que se instalen en virtud de convenios.

c) Deudor.- Persona natural o jurídico, sociedades conyugales y sucesiones indivisas. Se incluye a las sucursales en el Perú de organizaciones o sociedades extranjeras.

d) Acreedor.- Persona natural o jurídico, sociedades conyugales, sucesiones indivisas y otros patrimonios autónomos que sean titulares de un crédito.

e) Crédito.- Derecho del acreedor a obtener una prestación asumida por el deudor como consecuencia de una relación jurídica obligatoria.

f) Actividad Empresarial.- Actividad económica, habitual y autónoma en la que confluyen los factores de producción, capital y trabajo, desarrollada con el objeto de producir bienes o prestar servicios.

g) Junta.- Junta de Acreedores.

h) Tribunal.- El Tribunal de Defensa de la Competencia y de la Protección de la Propiedad Intelectual del INDECOPI.

i) INDECOPI.- Instituto Nacional de Defensa de la Competencia y de la Protección de la Propiedad Intelectual.

j) Ley.- Ley General del Sistema Concursal.

k) TUPA.- Texto Único de Procedimientos Administrativos del INDECOPI.

CAPÍTULO V

REESTRUCTURACIÓN PATRIMONIAL

Artículo 60.- Inicio de la reestructuración patrimonial

Cuando la Junta decida la continuación de las actividades del deudor, éste ingresará a un régimen de reestructuración patrimonial por el plazo que se establezca en el Plan de Reestructuración correspondiente, el cual no podrá exceder de la fecha establecida para la cancelación de todas las obligaciones en el cronograma de pago de las obligaciones incorporado en el mencionado Plan.

Artículo 61.- Régimen de administración

61.1 La Junta acordará el régimen de administración temporal del deudor durante su reestructuración patrimonial. Para este efecto, podrá disponer:

- a) La continuación del mismo régimen de administración;
- b) La administración del deudor por un Administrador inscrito ante la Comisión de conformidad con lo establecido en el Artículo 120; o,
- c) Un sistema de administración mixta que mantenga en todo o en parte la administración del deudor e involucre obligatoriamente la participación de personas naturales y/o jurídicas designadas por la Junta.

61.2 Si la Junta opta por mantener el mismo régimen de administración, los directores, gerentes, administradores y representantes del deudor podrán permanecer en sus cargos hasta la conclusión de la reestructuración, sin necesidad de ratificación al término del período que se

hubiese establecido en el estatuto social del deudor o en el régimen de poderes, salvo que la Junta varíe dicho acuerdo.

61.3 En este supuesto, la Junta podrá designar hasta dos representantes que tendrán la facultad de asistir a las sesiones del Directorio, o el órgano que haga sus veces según la naturaleza del deudor, con derecho a voz y a requerir información relativa a las actividades del deudor que estimen conveniente.

61.4 Si la Junta opta por la alternativa prevista en el literal b) del primer párrafo del presente artículo, la administración designada sustituirá de pleno derecho en sus facultades legales y estatutarias a los directores, gerentes, representantes legales y apoderados del deudor, sin reserva ni limitación alguna, pudiendo celebrar toda clase de actos y contratos.

61.5 Si la Junta opta por el régimen de administración mixto, designará a las personas que ocuparán los cargos administrativos y directivos que considere pertinentes. El Presidente de la Junta, bajo responsabilidad, informará a la Comisión, dentro del plazo de quince (15) días de adoptado el acuerdo, sobre la nueva estructura organizativa del deudor concursado, el nombre de los responsables de cada cargo y su fecha de designación. Las personas que gocen de facultades de representación del deudor mantendrán dichas facultades hasta que las mismas sean revocadas.

61.6 Los representantes designados por la Junta tienen las facultades generales y especiales de representación establecidas en el Código Procesal Civil desde el momento de su designación, salvo acuerdo en contrario.

61.7 Las disposiciones contenidas en el presente artículo serán aplicables a las personas jurídicas constituidas bajo cualquier forma contemplada en la legislación nacional, así como a toda organización comprendida dentro de los alcances de la Ley.

61.8 Cualquiera sea el régimen de administración elegido, la administración designada se encuentra en la obligación de remitir con la periodicidad establecida en el Artículo 122.3, la información que oportunamente indique la Comisión. El incumplimiento de lo dispuesto genera responsabilidad personal de quienes ejercen el cargo, la misma que puede dar lugar a la imposición de una sanción que va desde la amonestación hasta cincuenta (50) UIT.

Artículo 62.- Vacancia en los órganos de administración

Si se produjese una vacante en un cargo de director, gerente o apoderado, será cubierto por una persona designada por la Junta, o el Comité de ser el caso, teniendo en consideración, si es posible, la propuesta de la Junta de Accionistas o de Asociados o del deudor.

Artículo 63.- Atribuciones de la Junta de Acreedores durante la reestructuración

63.1 Durante la reestructuración quedará en suspenso la competencia de la Junta de Accionistas o de Asociados o el titular, cuyas funciones serán asumidas por la Junta.

63.2 La Junta, por sí sola, podrá adoptar todos los acuerdos necesarios para la administración y funcionamiento del deudor durante el procedimiento, inclusive la aprobación de balances, transformación, fusión o escisión de la sociedad, cambio de razón, objeto o domicilio social, así como los que importen modificaciones estatutarias incluyendo aumentos de capital por capitalización de créditos, conforme a las formalidades establecidas para la capitalización en el Artículo 68.

63.3 El estatuto del deudor bajo reestructuración patrimonial mantiene su vigencia, siempre que no se oponga a los acuerdos de la Junta o la Ley. La Junta sustituye en todas sus funciones, derechos y atribuciones al órgano societario de máxima jerarquía.

Artículo 64.- Derecho de separación de los accionistas o socios

64.1 Los acuerdos que den lugar al ejercicio del derecho de separación de accionistas o de socios deberán ser publicados por el Presidente de la Junta, por una vez, en el Diario Oficial El Peruano dentro de los diez (10) días siguientes a su adopción.

64.2 El derecho de separación podrá ejercerse sólo dentro de los diez (10) días posteriores a la publicación del aviso mencionado en el párrafo precedente, a través de carta notarial cursada a la administración designada por la Junta. El reembolso del valor de las acciones sólo podrá hacerse efectivo luego de concluido el pago de la totalidad de créditos contenidos en el cronograma de pagos del Plan de Reestructuración, salvo acuerdo de la Junta en contrario, teniendo en cuenta, de ser el caso, el sistema de votación establecido en el Artículo 59. El valor de las acciones se determinará conforme al Artículo 200 de la Ley General de Sociedades.

Artículo 65.- Aprobación del Plan de Reestructuración

65.1 Acordada la continuación de las actividades del deudor, la Junta de Acreedores deberá aprobar el Plan de Reestructuración en un plazo no mayor de sesenta (60) días.

65.2 La administración del deudor podrá presentar a la Junta más de una propuesta de Plan de Reestructuración.

65.3 Si la Junta no aprueba el Plan dentro del plazo referido, será de aplicación el Capítulo VII del Título II de la Ley.

Artículo 66.- Contenido del Plan de Reestructuración

66.1 El Plan de Reestructuración es el negocio jurídico por el cual la Junta define los mecanismos para llevar a cabo la reestructuración económico financiera del deudor, con la finalidad de extinguir las obligaciones comprendidas en el procedimiento y superar la crisis patrimonial que originó el inicio del mismo, en función a las particularidades y características propias del deudor en reestructuración.

66.2 El Plan de Reestructuración podrá detallar:

- a) Balance General a la fecha de elaboración del Plan de Reestructuración,

- b) Acciones que se propone ejecutar la administración.
- c) Relación de las obligaciones originadas hasta la publicación a que se refiere el Artículo 32, aun cuando tengan la calidad de contingentes o no hubieren sido reconocidas por ser materia de impugnación.
- d) Propuestas para el financiamiento de la inversión requerida para la continuación de la actividad del deudor.
- e) Política laboral a adoptarse.
- f) Régimen de intereses.
- g) Presupuesto que contenga los gastos y honorarios de la administración.
- h) Estado de Flujos Efectivo proyectado al tiempo previsto para el pago de la totalidad de las obligaciones comprendidas en el procedimiento.

66.3 El Plan debe contener un cronograma de pagos que comprenda, bajo sanción de nulidad, la totalidad de las obligaciones del deudor, y el modo, monto, lugar y fecha de pago de los créditos de cada acreedor. Igualmente, establecerá un régimen de provisiones de los créditos contingentes o los que no hubieren sido reconocidos y sean materia de impugnación.

66.4 En dicho cronograma de pagos se deberá precisar, bajo sanción de nulidad del Plan, que de los fondos o recursos que se destinen al año para el pago de los créditos, por lo menos un 30% se asignará en partes iguales al pago de obligaciones laborales que tengan el primer orden de preferencia, conforme al Artículo 42. La determinación del pago en partes iguales implica que el derecho de cobro de cada acreedor laboral se determine en función del número total de acreedores laborales reconocidos en dicha prelación.

66.5 La Junta aprobará el Plan de Reestructuración observando lo dispuesto en el primer párrafo del Artículo 53 y deberá ser suscrito en el mismo acto por el Presidente de la Junta, en representación de todos los acreedores, y la administración designada o la que se designe para tales efectos.

Artículo 67.- Efectos de la aprobación y del incumplimiento del Plan de Reestructuración

67.1 El Plan de Reestructuración aprobado por la Junta obliga al deudor y a todos sus acreedores comprendidos en el procedimiento, aun cuando se hayan opuesto a los acuerdos, no hayan asistido a la Junta por cualquier motivo, o no hayan solicitado oportunamente el reconocimiento de sus créditos.

67.2 La oponibilidad del Plan de Reestructuración al Estado, en su condición de acreedor tributario, se regirá por las disposiciones contenidas en el Artículo 48.

67.3 Los efectos de la aprobación del Plan no liberan a los terceros garantes del deudor, salvo que el acreedor beneficiario de las garantías constituidas por éstos hubiera votado en favor de la aprobación del Plan o que dichos garantes hubiesen previsto el levantamiento de las garantías otorgadas por efecto de la aprobación del Plan.

67.4 El incumplimiento de los términos o condiciones establecidos en el Plan determina la declaración de disolución y liquidación del deudor por parte de la Comisión, siempre que tal declaración haya sido solicitada por un acreedor a la autoridad concursal.

67.5 El Plan de Reestructuración aprobado no surte efectos sobre bienes del deudor que garanticen obligaciones de terceros, contraídas con anterioridad a la fecha de difusión del procedimiento concursal. En este caso, el titular del derecho real podrá proceder a ejecutar su garantía de acuerdo a los términos originalmente pactados, conforme a lo dispuesto en el Artículo 18.6.

Artículo 68.- Capitalización y condonación de créditos

68.1 Cuando la Junta acuerde la capitalización de créditos, los accionistas, asociados o titular del deudor podrán en dicho acto ejercer su derecho de suscripción preferente. Será nulo todo acuerdo de capitalización de créditos adoptado sin haberseles convocado en el respectivo aviso.

68.2 Podrá prescindirse de la convocatoria mencionada en el párrafo anterior, si se presenta documento de fecha cierta en el que consta expresamente la renuncia de los accionistas, asociados o titular del deudor a ejercer su derecho de suscripción preferente.

68.3 Los acuerdos de capitalización o condonación de acreencias surtirán efectos respecto de la totalidad de acreedores únicamente cuando hayan sido aprobados por las mayorías establecidas en el Artículo 53.1, con la excepción prevista en el literal d) del Artículo 48.3 relativo al crédito tributario.

68.4 El acuerdo de capitalización no dará lugar a la creación de acciones que establezcan derechos distintos entre los acreedores que capitalicen.

68.5 A los acreedores que hubiesen votado en contra, no hubiesen asistido a la Junta o no hubiesen solicitado oportunamente el reconocimiento de sus créditos, les será oponible los acuerdos de capitalización o condonación de acreencias en los mismos términos que a los acreedores que, habiendo votado en favor del acuerdo, resulten menos afectados.

Artículo 69.- Pago de créditos durante la reestructuración patrimonial

69.1 El orden de preferencia establecido en el Artículo 42 para el pago de los créditos no será de aplicación en los casos en que se hubiese acordado la reestructuración, con excepción de la distribución entre los acreedores del producto de la venta o transferencia de activos fijos del deudor.

69.2 Los acreedores preferentes podrán renunciar al orden de cobro de los créditos que les corresponde cuando así lo manifiesten de manera indubitable, pudiendo exigir garantías suficientes para decidir la postergación de su derecho preferente de cobro. En el caso de créditos laborales dicha renuncia es inválida.

69.3 Los créditos originados antes de la publicación a que se refiere el Artículo 32, pero que no hubieren sido reconocidos por la autoridad concursal, serán pagados luego del vencimiento del plazo para el pago de los créditos reconocidos.

69.4 La administración del deudor pagará a los acreedores observando el Plan de Reestructuración. Será de su cargo actualizar los créditos reconocidos y liquidar los intereses hasta la fecha de pago, aplicando la tasa establecida en el Plan de Reestructuración.

Artículo 70.- Cambio en la decisión respecto del destino del deudor

70.1 Cuando la administración advierta que no es posible la reestructuración patrimonial del deudor, convocará de inmediato a la Junta para que se pronuncie sobre el inicio de la disolución y liquidación. Igual facultad podrá ser ejercida por el o los acreedores que representen cuando menos el 30% de los créditos reconocidos.

70.2 Para la adopción del acuerdo a que se refiere el párrafo anterior se requiere la mayoría establecida en el Artículo 53.1.

Artículo 71.- Conclusión de la reestructuración patrimonial

La reestructuración patrimonial concluye luego de que la administración del deudor acredite ante la Comisión que se han extinguido los créditos contenidos en el Plan de Reestructuración, caso en el cual la Comisión declarará la conclusión del procedimiento y la extinción de la Junta.

Artículo 72.- Efectos de la conclusión de la reestructuración

72.1 Declarada la conclusión de la reestructuración del deudor, reasumirá sus funciones la Junta de Accionistas, Socios, Asociados o Titular, según sea el caso, y la administración que corresponda según los estatutos.

72.2 No son susceptibles de revisión los acuerdos que hubiere adoptado la Junta durante el plazo de su mandato.

Artículo 73.- Solución de controversias relativas al Plan de Reestructuración

73.1 La Junta deberá establecer en el Plan de Reestructuración el fuero jurisdiccional, sea el judicial o el arbitral, para la solución de cualquier controversia que pudiera surgir sobre su ejecución o interpretación; en defecto de indicación, se entenderá que es el fuero judicial.

73.2 Será competente para conocer la demanda el juez o árbitro del lugar donde se desarrolla el procedimiento concursal.

73.3 La solución de controversias derivadas del Plan se tramitarán en la vía del proceso sumarísimo

CAPÍTULO VI DISOLUCIÓN Y LIQUIDACIÓN

Artículo 74.- Acuerdo de disolución y liquidación

74.1 Si la Junta decidiera la disolución y liquidación de una persona jurídica, ésta no podrá continuar desarrollando la actividad propia del giro del negocio a partir de la suscripción del Convenio de Liquidación, bajo apercibimiento de aplicársele una multa hasta de cien (100) UIT. (*)

(*) Numeral modificado por el Artículo 1 de la Ley N° 28709, publicada el 12 abril 2006, cuyo texto es el siguiente:

"74.1 Si la Junta decidiera la disolución y liquidación del deudor, éste no podrá continuar desarrollando la actividad propia del giro del negocio a partir de la suscripción del Convenio de Liquidación, bajo apercibimiento de aplicársele una multa hasta de cien (100) UIT."

74.2 Sin embargo, la Junta podrá acordar la continuación de actividades sólo en el caso de que opte por la liquidación en marcha del negocio, por estimar un mayor valor de realización bajo esa modalidad. Dicha liquidación deberá efectuarse en un plazo máximo de seis (6) meses.(*).

(*) Numeral modificado por el Artículo 1 de la Ley N° 28709, publicada el 12 abril 2006, cuyo texto es el siguiente:

"74.2 Sin embargo, la Junta podrá acordar la continuación de actividades sólo en el caso de que opte por la liquidación en marcha del negocio, por estimar un mayor valor de realización bajo esa modalidad. Dicha liquidación deberá efectuarse en un plazo máximo de seis (6) meses, el cual podrá ser prorrogado excepcionalmente por un plazo igual, mediante decisión de la Junta de Acreedores debidamente fundamentada."

74.3 La Junta nombrará a una entidad o persona que tenga registro vigente ante la Comisión como liquidador encargado de dicho procedimiento. El liquidador deberá manifestar su voluntad de asumir el cargo.

74.4 La Junta aprobará y suscribirá el respectivo Convenio de Liquidación en dicha reunión o dentro de los treinta (30) días siguientes. De no darse la aprobación mencionada, serán de aplicación las disposiciones contenidas en el Capítulo VII del Título II.

74.5 Se encuentran comprendidos en el procedimiento de disolución y liquidación, los créditos por concepto de capital, intereses y gastos generados durante la vigencia de dicho procedimiento; con la excepción de los honorarios del liquidador y los gastos necesarios efectuados por éste para el desarrollo adecuado del proceso liquidatario.

74.6 Conforme lo establecido en el Artículo 16.3 con el acuerdo de disolución y liquidación se genera un fuero de atracción concursal de todos los créditos, debiendo incluso, los titulares de créditos generados con posterioridad a la fecha establecida en el Artículo 32, presentar sus solicitudes de

reconocimiento de créditos, para efectos de su participación en Junta y su cancelación en el procedimiento, de ser el caso. Corresponde a la Comisión emitir las resoluciones de reconocimiento posteriores a la fecha de difusión del concurso considerando para tal efecto la fecha de la reunión que acuerda la disolución y liquidación.

CONCORDANCIAS: R. N° 0149-2003-CCO-INDECOPI

R. N° 0089-2004-SCO-INDECOPI

74.7 La competencia de la Comisión para el reconocimiento de créditos así como cualquier otro asunto vinculado a la disolución y liquidación del deudor se extiende hasta la fecha de declaración judicial de quiebra.

74.8 Si por cualquier causa resultase infructuosa la liquidación del negocio en marcha en el plazo establecido, la Junta deberá reunirse para aprobar un nuevo Convenio de Liquidación.

Artículo 75.- Órganos de administración en la transición de reestructuración a liquidación

En los casos en que la Junta decidiera variar el destino del deudor sometido a concurso, de reestructuración a disolución y liquidación, caducarán las funciones del representante legal y de todos los órganos de la administración, las que serán asumidas por el Liquidador. La caducidad opera de pleno derecho a partir de la firma del Convenio de Liquidación.

Artículo 76.- Contenido del Convenio

El Convenio de Liquidación contendrá, necesariamente, bajo sanción de nulidad:

1. La identificación del Liquidador, del deudor y del Presidente de la Junta, la fecha de aprobación, la declaración del Liquidador que no tiene limitaciones para asumir el cargo, y los supuestos bajo los cuales empezará a pagar los créditos.

2. La proyección de gastos estimada por el Liquidador a efectos de ser aprobada por la Junta.

3. Los honorarios del Liquidador precisándose los conceptos que los integran, así como su forma y oportunidad de pago.

4. Los mecanismos en virtud de los cuales el Liquidador cumplirá los requerimientos de información periódica durante la liquidación.

5. La modalidad y condiciones de la realización de bienes del deudor.

6. El régimen de intereses. A los créditos de origen tributario se les aplicará la tasa de interés compensatorio de acuerdo a lo dispuesto en el Artículo 48.

Artículo 77.- Aprobación y suscripción del Convenio

El Convenio de Liquidación propuesto deberá ser aprobado con la mayoría establecida en el Artículo 53.1. Se suscribe en el mismo acto en el que se acuerde la liquidación o dentro de los treinta días siguientes de adoptado dicho acuerdo por el Liquidador y el Presidente de la Junta de Acreedores, en representación de todos los acreedores.

Artículo 78.- Publicidad e inscripción del Convenio de Liquidación

78.1 Dentro de los cinco (5) días siguientes de celebrado el Convenio, el Liquidador, bajo responsabilidad, publicará en el Diario Oficial El Peruano, un aviso haciendo público el inicio de la disolución y liquidación del deudor y la aprobación del Convenio, requiriendo a quienes posean bienes y documentos del deudor, la entrega inmediata de los mismos al liquidador. El incumplimiento podrá dar lugar a las sanciones previstas en la Ley.

78.2 Dentro de los cinco (5) días siguientes de celebrado el Convenio de Liquidación, el Liquidador solicitará su inscripción en el Registro conforme al Artículo 21. En caso de incumplimiento cualquier interesado podrá realizar los trámites referidos a dicha inscripción.

Artículo 79.- Solución de controversias relativas al Convenio de Liquidación

Serán aplicables al Convenio de Liquidación las disposiciones contenidas en el Artículo 73, en lo que resultare pertinente.

Artículo 80.- Entrega de bienes y acervo documentario

80.1 El deudor, bajo apercibimiento de multa contra sus directivos, administradores y representantes legales, y sin perjuicio de la responsabilidad civil y penal que pudiera caber, deberá entregar al Liquidador los libros, documentos y bienes de su propiedad.

El Liquidador adoptará las medidas de seguridad necesarias para su conservación si corren peligro y levantará un inventario con intervención de Notario Público, si el deudor, su representante legal, el Liquidador anterior o el administrador se negaran a suscribir el inventario.

80.2 Es prerrogativa de los acreedores intervenir en la toma de inventario que efectúe el liquidador.

80.3 Si el liquidador se ve impedido de ingresar a las oficinas del deudor, podrá solicitar al Juez de Paz que ordene el descerraje y el apoyo de la fuerza pública.

80.4 El Liquidador, una vez en posesión de los bienes, procederá a liquidar los negocios del deudor, realizar todos los actos y contratos y efectuar los gastos necesarios para maximizar la realización de sus bienes, conforme a lo que haya acordado la Junta.

Artículo 81.- Oponibilidad del Convenio de Liquidación

81.1 El Convenio de Liquidación será obligatorio no sólo para quienes lo hubieran aprobado, sino también para quienes no hayan asistido a la Junta,

se hayan opuesto a dicho Convenio o no tengan créditos reconocidos por la Comisión.

81.2 Los efectos del Convenio de Liquidación aprobado por la Junta no le son aplicables al titular de garantías reales constituidas sobre bienes del deudor que garanticen obligaciones de terceros, cuyo derecho se rige de acuerdo a lo establecido en el Artículo 85.2.

Artículo 82.- Efectos de la celebración del Convenio de Liquidación

Son efectos inmediatos de la celebración del Convenio de Liquidación, los siguientes:

- a) Produce un estado indivisible entre el deudor y sus acreedores, que comprende todos los bienes y obligaciones de aquél, aun cuando dichas obligaciones no sean de plazo vencido, salvo los bienes y las obligaciones que la Ley expresamente exceptúa;
- b) Los directores, gerentes y otros administradores del deudor cesan en sus funciones y, en consecuencia, quedan privados del derecho de administrar los bienes de éste;
- c) La administración y representación legal le corresponde al Liquidador designado por la Junta para tal efecto y, en consecuencia, quienes ejercían la representación legal del deudor hasta la fecha del acuerdo de celebración del Convenio de Liquidación carecerán de representación procesal, sea el deudor demandante o demandado;
- d) El Liquidador administrará los bienes objeto de desapoderamiento a que se refiere el literal b) del presente artículo y también los bienes respecto de los cuales el deudor tenga derecho de usufructo cuidando, en ambos casos, que los frutos liquidados ingresen a la masa de la liquidación;

- e) Todas las obligaciones de pago del deudor se harán exigibles, aunque no se encuentren vencidas, descontándose los intereses correspondientes al plazo que falte para el vencimiento;
- f) Los acuerdos de condonación surtirán efectos respecto de la totalidad de acreedores, salvo aquellos exceptuados por la Ley, únicamente cuando hayan sido aprobados por las mayorías establecidas en el Artículo 53.1. A los acreedores que hubiesen votado en contra, no hubiesen asistido a la Junta o cuyos créditos no hubiesen sido reconocidos oportunamente, el acuerdo les será oponible en los mismos términos que a los acreedores que, habiendo votado a favor del acuerdo, resulten menos afectados.

Artículo 83.- Atribuciones, facultades y obligaciones del Liquidador

83.1 Son obligaciones del Liquidador:

- a) Realizar con diligencia todos los actos que corresponden a su función, de acuerdo a lo pactado por la Junta y las disposiciones legales vigentes.
- b) Representar los intereses generales de los acreedores y del deudor en cuanto puedan interesar a la masa, sin perjuicio de las facultades que conforme a la Ley corresponden a los acreedores y al deudor.

83.2 Son atribuciones y facultades del Liquidador:

- a) Actuar en resguardo de los intereses de la masa o del deudor, en juicio o fuera de él, con plena representación de éste y de los acreedores;
- b) Disponer de los bienes muebles e inmuebles, acreencias, derechos, valores y acciones de propiedad del deudor. Para estos efectos, el Convenio podrá exigir valuación económica y subasta pública judicial o extrajudicial;

- c) Celebrar los actos y contratos necesarios con el objeto de conservar, mantener y asegurar los bienes del deudor;
- d) Celebrar los contratos que fuesen necesarios y transigir y realizar, con garantías o sin ellas, las operaciones de créditos estrictamente necesarias para cubrir los gastos y obligaciones que demande la liquidación, con conocimiento de la Junta o del Comité si lo hubiere;
- e) Cesar a los trabajadores del deudor;
- e) Ejercer todas las funciones y facultades que conforme a la Ley General de Sociedades corresponde a los liquidadores, administradores y gerentes, así como las que adicionalmente le otorgue el Convenio de Liquidación o la Junta;
- f) Solicitar el levantamiento de las cargas y gravámenes que pesen sobre los bienes del deudor, siendo título suficiente para esto la presentación del contrato de transferencia y el Convenio de Liquidación debidamente inscrito en los Registros Públicos, de conformidad con lo dispuesto en el Artículo 78; y
- g) Formular las denuncias pertinentes ante el Ministerio Público si constatare la existencia de elementos que hicieran presumir la comisión de actos dolosos o fraudulentos en la administración del deudor, o que podrían dar lugar a la quiebra fraudulenta de la misma, según la regulación contenida en el Código Penal, lo que deberá ser puesto en conocimiento de la Junta.

83.3 Las limitaciones para el nombramiento en el cargo de Liquidador, las prohibiciones legales para su designación, las obligaciones y la responsabilidad de los liquidadores se regirán, en cuanto sea aplicable, por las disposiciones de los Artículos 161, 162, 177 y 184 de la Ley General de Sociedades.

83.4 Una vez suscrito el Convenio de Liquidación el Liquidador se encuentra obligado a abrir una cuenta corriente a nombre del deudor en liquidación, desde la cual deberá manejar todo el flujo de dinero correspondiente a la liquidación.

83.5 El liquidador deberá proceder al pago de los créditos una vez que haya obtenido, como resultado de la realización de activos, no menos del 10% del monto total de créditos reconocidos.

Artículo 84.- Venta y adjudicación de activos del deudor

84.1 Habiendo el liquidador tomado posesión del cargo y de los activos del deudor, deberá establecer el cronograma de realización de ellos en un plazo no mayor de diez (10) días. El proceso de oferta de dichos bienes deberá iniciarse en un plazo máximo de treinta (30) días. Es obligación del liquidador proceder a la realización de los activos en plazo razonable.

84.2 En caso de que el Convenio de Liquidación establezca la venta de activos vía remate, serán de aplicación las disposiciones contenidas en la Sección V del Capítulo V del Título V del Código Procesal Civil, en lo que resulten aplicables. Se procederá a la adjudicación por venta directa, si efectuadas tres convocatorias a subasta no hubiese sido posible realizar el remate.

84.3 Todos los remates se harán por martillero público, salvo decisión distinta de la Junta. (*)

(*) Texto modificado por la Única Disposición Complementaria de la Ley N° 28580, publicada el 12 Julio 2005, cuyo texto es el siguiente:

"84.3 Todos los remates se harán por martillero público."

84.4 En la adjudicación de activos a un acreedor, el valor a pagar será la base de la postura fijada para la última convocatoria a remate. El acreedor

adjudicatario deberá cancelar el monto del bien adjudicado, a menos que no hubieren acreedores de orden preferente; en cuyo caso únicamente ostrará el exceso sobre el valor de su crédito.

Artículo 85.- Efectos de la transferencia de bienes por parte del liquidador

85.1 La transferencia de cualquier bien del deudor, por parte del Liquidador, generará el levantamiento automático de todos los gravámenes, las medidas cautelares y cargas que pesen sobre éste, sin que se requiera para tales efectos mandato judicial o la intervención del acreedor garantizado con dicho bien. El Registrador deberá inscribir el levantamiento de dichas medidas, bajo responsabilidad. "En tal supuesto, la persona que efectúe el trámite de levantamiento de las referidas cargas o gravámenes ante cualquier entidad registral a nivel nacional, está inafecta al pago de las tasas o derechos administrativos correspondientes." (*)

(*) De conformidad con el el Artículo 1 de la Ley N° 28709, publicada el 12 abril 2006, se inserta en el presente numeral el texto citado entre comillas.

85.2 Tratándose de la venta de bienes de propiedad del deudor que garanticen obligaciones de terceros conforme a lo señalado en el Artículo 81.2 el Liquidador debe respetar los derechos reales de garantía constituidos sobre los mismos, pagando los créditos de estos terceros, con el producto de dicha venta, teniendo en consideración el rango registral y montos que correspondan, pero sin afectar el pago de los créditos del primer orden de preferencia que existan en el procedimiento.

Artículo 86.- Administración de bienes futuros

La administración de los bienes que pudiera adquirir el deudor, a título oneroso o gratuito, con posterioridad a la celebración del Convenio de Liquidación, corresponderá al Liquidador.

Artículo 87.- Contratación de servicios de terceros

El Liquidador se encuentra prohibido de contratar servicios de terceros vinculados a él, conforme a los criterios establecidos en el Artículo 12.

Artículo 88.- Pago de créditos por el liquidador

88.1 El Liquidador, bajo responsabilidad, está obligado a pagar en primer término los créditos reconocidos por la Comisión conforme al orden de preferencia establecido en el Artículo 42 hasta donde alcanzare el patrimonio del deudor.

88.2 La preferencia de los créditos implica que los de un orden anterior excluyen a los de un orden posterior, según la prelación establecida en el Artículo 42.

88.3 Los créditos correspondientes al primer orden se pagan a prorrata y proporcional al porcentaje que representan las acreencias a favor de cada acreedor.

88.4 Los créditos correspondientes al segundo, cuarto y quinto orden, se pagan al interior de cada orden de preferencia a prorrata entre todos los créditos reconocidos del respectivo orden. Deberá entenderse por prorrata la distribución proporcional al porcentaje que representan los créditos dentro del total de deudas de un orden de preferencia.

88.5 El Liquidador tiene la obligación de actualizar todos los créditos reconocidos liquidando los intereses generados hasta la fecha en que se haga efectivo el pago, aplicando para tal efecto la tasa de interés aprobada por la Junta, de haberse establecido.

88.6 Los créditos reconocidos por la Comisión después de que el Liquidador ya hubiere cumplido con cancelar los créditos del orden de preferencia que se les hubiere atribuido, serán pagados inmediatamente, pero sin alterar los pagos ya efectuados.

88.7 Si luego de realizar uno o más pagos se extingue el patrimonio del deudor quedando acreedores pendientes de ser pagados, el Liquidador deberá solicitar, bajo responsabilidad, en un plazo no mayor de treinta (30) días, la declaración judicial de quiebra del deudor, de lo que dará cuenta al Comité o al Presidente de la Junta y a la Comisión.

88.8 En caso de que se pagara todos los créditos reconocidos y hubieran créditos registrados en los libros del deudor que no hubieren sido reconocidos por la Comisión, deberán ser pagados de acuerdo al orden de preferencia establecido en el Artículo 42, consignándose su importe en el Banco de la Nación cuando el domicilio de los acreedores no fuere conocido.

88.9 Los acreedores pueden hacer valer sus créditos frente a los liquidadores después del fin de la liquidación, si la falta de pago es por responsabilidad de estos últimos.

88.10 Cuando se hayan pagado todos los créditos, el Liquidador deberá entregar a los accionistas o socios del deudor los bienes sobrantes de la liquidación y el remanente, si los hubiere.

Artículo 89.- Pago de créditos garantizados

89.1 Salvo que existan créditos preferentes pendientes de pago, para el pago de los acreedores de tercer orden se aplicarán los bienes que garantizan su crédito.

89.2 Los créditos correspondientes al tercer orden se pagan con el producto de la realización de los bienes del deudor afectados con garantía. Sin embargo, mantendrán dicho privilegio, considerando el rango que les corresponde, conforme lo establecido en el Artículo 42, si se realizan los bienes que los garantizan para pagar créditos de órdenes de preferencia anteriores. En tal caso, los créditos del tercer orden se pagarán a prorrata.

89.3 Cuando todos los bienes que garantizan créditos de tercer orden hayan sido realizados para cancelar los de órdenes de preferencia anteriores, aquellos créditos se pagan al interior del indicado orden de preferencia a prorrata, considerando el rango de las garantías originalmente constituidas.

89.4 El pago a prorrata implica que el derecho de cobro de cada acreedor se determina en proporción al porcentaje que representa su crédito garantizado respecto del universo de acreedores con créditos respaldados igualmente por garantías.

Artículo 90.- Derecho de los acreedores de separarse del Procedimiento Concursal Ordinario

Los acreedores por escrito y con firmas legalizadas podrán manifestar a la Comisión su intención irrevocable y definitiva de sustraerse del futuro procedimiento de quiebra y solicitar el correspondiente certificado de incobrabilidad a que se refiere el Artículo 99.5. Tal solicitud podrá ser presentada por los acreedores una vez que la Junta haya adoptado el acuerdo de disolución y liquidación del deudor. Esta prerrogativa no alcanza a los derechos irrenunciables.

Artículo 91.- Transición de la Liquidación a la Reestructuración

91.1 Cuando el liquidador constate la existencia de factores, nuevos o no previstos al momento de la adopción de la decisión sobre el destino del deudor, y siempre que considere que resulte viable la reestructuración del mismo, informará de este hecho al Presidente de la Junta para que éste, si lo considera necesario, la convoque a efectos de que ésta adopte la decisión que considere conveniente.

91.2 En ningún caso procederá variar la decisión de liquidación si el deudor tuviere pérdidas acumuladas superiores al total de su capital social.

91.3 En caso de que la Junta de un deudor en disolución y liquidación cambie la decisión sobre el destino del mismo, los créditos generados con

posterioridad a la fecha de publicación señalada en el Artículo 32, y que al adoptarse el acuerdo de disolución y liquidación se incorporaron al mismo, serán excluidos del concurso, rigiéndose el pago de tales créditos de acuerdo a lo dispuesto en el Artículo 16.

Artículo 92.- Conclusión del nombramiento del liquidador

El nombramiento del liquidador termina por las siguientes causales:

- a) Haber terminado la liquidación mediante la acreditación de la extinción de los créditos materia del procedimiento, con la consecuente inscripción de la extinción del deudor, de ser el caso, en el registro correspondiente;
- b) Revocación de sus poderes acordada por la Junta. Para que la revocación surta efectos, deberá acordarse conjuntamente el nombramiento del nuevo Liquidador, lo que deberá constar en la cláusula adicional a que se refiere el Artículo 93.

El Liquidador saliente es el responsable de la conservación de los bienes del deudor hasta que se firme la mencionada cláusula adicional con el nuevo Liquidador. El Liquidador saliente, bajo responsabilidad, deberá presentar la información a la que se refiere el literal d) del presente artículo; en este caso, lo dispuesto en el Artículo 16.3 no es aplicable a los honorarios, remuneraciones y gastos no pagados al liquidador saliente;

- c) Por inhabilitación conforme a las disposiciones contenidas en la Ley. En este caso, la Comisión pondrá el hecho en conocimiento del Presidente de la Junta para que, bajo responsabilidad, en un plazo no mayor de diez (10) días convoque a los acreedores a fin de designar un nuevo Liquidador. El Liquidador deberá presentar a la Junta un balance cerrado hasta el fin de sus funciones, bajo apercibimiento de ser sancionado, conjuntamente con su

representante, de conformidad con las disposiciones contenidas en el literal a) del Artículo 125.2.

- d) Por renuncia, que deberá efectuarse ante la Junta para que ésta proceda inmediatamente a la designación de un nuevo Liquidador o ante el Presidente de la Junta por carta notarial. El Liquidador podrá apartarse de su cargo si transcurre el plazo de treinta (30) días sin haber sido reemplazado. Sin perjuicio de lo anterior, el Liquidador que renuncia no podrá apartarse del cargo en tanto no haya presentado ante la Junta o, en su defecto, ante el Presidente de ésta, un balance cerrado hasta el final de su gestión, así como un informe que contenga la relación de acciones ejecutadas, el inventario de los bienes que entrega y las acciones pendientes por ejecutar. La renuncia formulada sin haber cumplido con obligación antes mencionada no surtirá efectos.

El Presidente se encuentra obligado, bajo responsabilidad, a convocar a la Junta dentro de los diez (10) días siguientes a la renuncia del Liquidador, para que ésta decida su reemplazo.

Artículo 93.- Reemplazo del liquidador renunciante

93.1 Una vez designado el reemplazo del Liquidador renunciante, se deberá incluir en el Convenio una cláusula adicional en virtud de la cual el Liquidador nombrado asumirá todos los derechos y obligaciones establecidos en el Convenio y en la que asimismo, se establecerán los honorarios que le corresponderán de acuerdo al trabajo de liquidación que quedare pendiente.

93.2 Si transcurridos treinta (30) días posteriores a la fecha en que se hizo efectiva la renuncia del Liquidador o la comunicación al Presidente de la Junta de la inhabilitación del mismo, no se designara un reemplazo que suscriba el Convenio, se aplicarán las disposiciones contenidas en el Capítulo VII del Título II.

Artículo 94.- Fin de las funciones del liquidador

Las funciones del Liquidador terminan con la inscripción de la extinción del patrimonio del deudor en los Registros Públicos correspondientes.

Artículo 95.- Aplicación supletoria de la Ley General de Sociedades

Es aplicable a la conclusión de la disolución y liquidación lo establecido en los Artículos 413 y siguientes de la Ley General de Sociedades.

CAPÍTULO VII

DISOLUCIÓN Y LIQUIDACIÓN INICIADA POR LA COMISIÓN

Artículo 96.- Disolución y liquidación iniciada por la Comisión

96.1 Si luego de la convocatoria a instalación de Junta, ésta no se instalase, o instalándose, ésta no tomase acuerdo sobre el destino del deudor, no se aprobara el Plan de Reestructuración, no se suscribiera el Convenio de Liquidación o no se designara un reemplazo del liquidador renunciante en los plazos previstos en la Ley, la Comisión, mediante resolución, deberá disponer la disolución y liquidación del deudor. Un extracto de la citada resolución será publicado por la Comisión en el Diario Oficial El Peruano por una única vez. Excepcionalmente, cuando a criterio de la Comisión el reducido número de acreedores no amerite la realización de la publicación señalada, la Comisión notificará la resolución mencionada al deudor y a cada uno de los acreedores reconocidos por ésta.

96.2 La disolución y liquidación iniciada por la Comisión no puede ser revertida por decisión de la Junta.

Artículo 97.- Nombramiento del liquidador y aprobación del Convenio de Liquidación

97.1 La notificación a que se refiere el artículo anterior, contendrá a su vez una citación a los acreedores a una única Junta para pronunciarse exclusivamente sobre la designación del liquidador y la aprobación del Convenio de Liquidación.

97.2 Dicha Junta se instalará con la presencia de los acreedores reconocidos que hubieren asistido, y las decisiones se tomarán con el voto favorable de acreedores que representen un importe superior al 50% del total de los créditos asistentes.

97.3 Esta reunión, únicamente podrá ser suspendida por un plazo no mayor a cinco (5) días.

97.4 En el caso de que dicha Junta no se instale o instalándose no adopte el acuerdo pertinente a la liquidación, la Comisión podrá designar, de oficio, con aceptación expresa al liquidador responsable. Si no hay liquidador que asuma la responsabilidad se da por concluido el proceso y se levantan todos los efectos del concurso.

97.5 El liquidador designado deberá realizar todos los actos tendientes a la realización de activos que encontrase, así como un informe final de la liquidación, previo a la presentación de la solicitud de declaración judicial de quiebra.

Artículo 98.- Regulación supletoria

Una vez tomados los acuerdos a los que se refiere el artículo anterior son aplicables al proceso de disolución y liquidación iniciado por la Comisión, las normas contenidas en el Capítulo VI del Título II, en todo cuanto no estuviere expresamente regulado.

TÍTULO III

QUIEBRA

Artículo 99.- Procedimiento judicial de quiebra

99.1 Cuando en los procedimientos de disolución y liquidación se verifique el supuesto previsto en el Artículo 88.7 el Liquidador deberá solicitar la declaración judicial de quiebra del deudor ante el Juez Especializado en lo Civil.

99.2 Presentada la demanda el Juez, dentro de los treinta (30) días siguientes de presentada la solicitud, y previa verificación de la extinción del patrimonio a partir del balance final de liquidación que deberá adjuntarse en copia, sin más trámite, declarará la quiebra del deudor y la incobrabilidad de sus deudas.

99.3 El auto que declara la quiebra del deudor, la extinción del patrimonio del deudor y la incobrabilidad de las deudas, deberá ser publicado en el Diario Oficial El Peruano por dos (2) días consecutivos.

99.4 Consentida o ejecutoriada la resolución que declara la quiebra, concluirá el procedimiento y el Juez ordenará su archivo, así como la inscripción de la extinción del patrimonio del deudor, en su caso, y emitirá los certificados de incobrabilidad para todos los acreedores impagos. Asimismo, la declaración de la extinción del patrimonio del deudor contenida en dicho auto, deberá ser registrada por el Liquidador en el Registro Público correspondiente.

99.5 Los certificados de incobrabilidad también podrán ser entregados por la Comisión en aquellos casos en los que un acreedor manifieste su voluntad de obtenerlos una vez que se acuerde o disponga la disolución y liquidación del deudor. Dichos certificados generarán los mismos efectos que aquéllos expedidos por la autoridad judicial en los procedimientos de quiebra.

En tal caso, la Comisión emitirá una resolución que excluya a dicho acreedor del procedimiento concursal.

99.6 La declaración de la incobrabilidad de un crédito frente a una sucursal que es declarada en quiebra, no impide que el acreedor impago procure por las vías legales pertinentes el cobro de su crédito frente a la principal constituida en el exterior.

Artículo 100.- Efectos de la quiebra

100.1 El quebrado, mientras dure ese estado, está impedido de:

- a) Constituir sociedades o personas jurídicas, en general, o de formar parte de las ya constituidas;
- b) Ejercer cargos de director, gerente, apoderado o representante de sociedades o personas jurídicas, en general;
- c) Ser tutor o curador, o representante legal de personas naturales;
- d) Ser administrador o liquidador de deudores en los procedimientos regulados en la Ley.

100.2 El quebrado no deviene en incapaz por razón de la quiebra, por lo que puede ejercer sus derechos civiles sin más limitaciones que las señaladas en el párrafo anterior.

100.3 Al Presidente del Directorio de la empresa concursada así como al titular de ésta se le aplican los mismos efectos señalados en el numeral primero del presente artículo.(*)

(*) Numeral derogado por el Artículo 2 de la Ley N° 28709, publicada el 12 abril 2006.

100.4 Corresponde al liquidador o a cualquier interesado inscribir la quiebra en el Registro Personal. (*)

(*) Numeral modificado por el Artículo 1 de la Ley N° 28709, publicada el 12 abril 2006, cuyo texto es el siguiente:

"100.4 Corresponde al liquidador o a cualquier interesado inscribir la quiebra en el Registro pertinente."

Artículo 101.- Rehabilitación del quebrado

101.1 Transcurrido el plazo de cinco (5) años contado desde la fecha de expedición de la resolución judicial que declara la quiebra, cesará el estado de quiebra, aun cuando los créditos no se hubieran alcanzado a pagar con los bienes del quebrado, siempre que se acredite que el deudor no ha sido condenado por los delitos previstos en los Artículos 209, 211, 212 y/o 213 del Código Penal, así como que no tiene procedimiento penal abierto por dichos delitos.

101.2 Producido el cese del estado de quiebra, cualquier interesado podrá solicitar la cancelación de las inscripciones que se hubiesen realizado en el Registro Personal y en los registros correspondientes, para lo cual bastará con la presentación del certificado expedido por la autoridad competente que acredite no haber sido condenado por los delitos previstos en los artículos mencionados en el párrafo anterior, así como que no tiene procedimiento penal abierto por los mismos.

101.3 Cuando el deudor haya sido condenado, el Juez Penal ordenará la inscripción en el Registro Personal de la resolución consentida o ejecutoriada que establece la responsabilidad penal por dichos delitos. En este caso, sólo podrá obtenerse la rehabilitación una vez cumplida la pena impuesta.

101.4 El plazo de rehabilitación para los representantes a que se refiere el Artículo 101.1 se computa desde la fecha en que quede firme o consentida la resolución que declara la quiebra de la persona jurídica que representan.

101.5 En estos casos, también procede la inscripción en los términos del Artículo 100.4.

Artículo 102.- Quiebra en la Ley General de Sociedades

Cuando se produzca el supuesto previsto en el Artículo 417 de la Ley General de Sociedades, el Juez competente tramitará la declaración de quiebra del deudor de conformidad con las disposiciones establecidas en el presente Título, sin que para tal efecto sea necesario que dicho deudor se someta al Procedimiento Concursal Ordinario previsto en la Ley.

IV. 158 CONVENIO SOBRE LA TERMINACIÓN DE LA RELACIÓN DE TRABAJO, 1982.

Convenio sobre la terminación de la relación de trabajo por iniciativa del empleador (Nota: Fecha de entrada en vigor: 23:11:1985)

La Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo:

Convocada en Ginebra por el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo, y congregada en dicha ciudad el 2 junio 1982, en su sexagésima octava reunión;

Habiendo tomado nota de las normas internacionales que contiene la Recomendación sobre la terminación de la relación de trabajo, 1963;

Habiendo tomado nota de que desde la adopción de la Recomendación sobre la terminación de la relación de trabajo, 1963, se han registrado novedades importantes en la legislación y en la práctica de numerosos Estados Miembros relativas a las cuestiones abarcadas por dicha Recomendación;

Considerando que en razón de esas novedades es oportuno adoptar nuevas normas internacionales en la materia, habida cuenta en particular de los graves problemas que se plantean en esta esfera como consecuencia de las dificultades económicas y de los cambios tecnológicos sobrevenidos durante los últimos años en gran número de países;

Después de haber decidido adoptar diversas proposiciones relativas a la terminación de la relación de trabajo por iniciativa del empleador, cuestión que constituye el quinto punto del orden del día de la reunión, y

Después de haber decidido que dichas proposiciones revistan la forma de un convenio, adopta, con fecha 22 de junio de mil novecientos ochenta y dos, el presente Convenio, que podrá ser citado como el Convenio sobre la terminación de la relación de trabajo, 1982:

Parte I. Métodos de Aplicación, Campo de Aplicación y Definiciones

Artículo 1

Deberá darse efecto a las disposiciones del presente Convenio por medio de la legislación nacional, excepto en la medida en que esas disposiciones se apliquen por vía de contratos colectivos, laudos arbitrales o sentencias judiciales, o de cualquier otra forma conforme a la práctica nacional.

Artículo 2

1. El presente Convenio se aplica a todas las ramas de actividad económica y a todas las personas empleadas.
2. Todo Miembro podrá excluir de la totalidad o de algunas de las disposiciones del presente Convenio a las siguientes categorías de personas empleadas:
 - a) los trabajadores con un contrato de trabajo de duración determinada o para realizar determinada tarea;
 - b) los trabajadores que efectúen un período de prueba o que no tengan el tiempo de servicios exigido, siempre que en uno u otro caso la duración se haya fijado de antemano y sea razonable;
 - c) los trabajadores contratados con carácter ocasional durante un período de corta duración.
3. Se deberán prever garantías adecuadas contra el recurso a contratos de trabajo de duración determinada cuyo objeto sea eludir la protección que prevé el presente Convenio.
4. En la medida en que sea necesario, y previa consulta con las organizaciones de empleadores y de trabajadores interesadas, cuando tales organizaciones existan, la autoridad competente o el organismo apropiado de cada país podrá tomar medidas para excluir de la aplicación del presente Convenio o de algunas de sus disposiciones a ciertas categorías de personas empleadas cuyas condiciones de empleo se rijan por disposiciones especiales que en su conjunto confieran una protección por lo menos equivalente a la que prevé este Convenio.
5. En la medida en que sea necesario, y previa consulta con las organizaciones de empleadores y de trabajadores interesadas, cuando tales organizaciones existan, la autoridad competente o el organismo apropiado de cada país podrá tomar medidas para excluir de la aplicación del presente Convenio o de algunas de sus disposiciones a otras categorías limitadas de personas empleadas respecto de las cuales se presenten problemas especiales que revistan cierta importancia habida cuenta de las condiciones de empleo particulares de los trabajadores interesados o de la dimensión o naturaleza de la empresa que los emplea.

6. Todo Miembro que ratifique el presente Convenio deberá enumerar, en la primera memoria sobre la aplicación del Convenio que someta en virtud del artículo 22 de la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo, las categorías que hubieren sido excluidas en virtud de los párrafos 4 y 5 del presente artículo, explicando los motivos de dicha exclusión, y deberá indicar en las memorias subsiguientes el estado de su legislación y práctica respecto de las categorías excluidas y la medida en que aplica o se propone aplicar el Convenio a tales categorías.

Artículo 3

A los efectos del presente Convenio, las expresiones terminación y [terminación de la relación de trabajo significan terminación de la relación de trabajo por iniciativa del empleador.

Parte II. Normas de Aplicación General

Sección A. Justificación de la Terminación

Artículo 4

No se pondrá término a la relación de trabajo de un trabajador a menos que exista para ello una causa justificada relacionada con su capacidad o su conducta o basada en las necesidades de funcionamiento de la empresa, establecimiento o servicio.

Artículo 5

Entre los motivos que no constituirán causa justificada para la terminación de la relación de trabajo figuran los siguientes:

- a) la afiliación a un sindicato o la participación en actividades sindicales fuera de las horas de trabajo o, con el consentimiento del empleador, durante las horas de trabajo;
- b) ser candidato a representante de los trabajadores o actuar o haber actuado en esa calidad;
- c) presentar una queja o participar en un procedimiento entablado contra un empleador por supuestas violaciones de leyes o reglamentos, o recurrir ante las autoridades administrativas competentes;
- d) la raza, el color, el sexo, el estado civil, las responsabilidades familiares,

el embarazo, la religión, las opiniones políticas, la ascendencia nacional o el origen social;

e) la ausencia del trabajo durante la licencia de maternidad.

Artículo 6

1. La ausencia temporal del trabajo por motivo de enfermedad o lesión no deberá constituir una causa justificada de terminación de la relación de trabajo.

2. La definición de lo que constituye una ausencia temporal del trabajo, la medida en que se exigirá un certificado médico y las posibles limitaciones a la aplicación del párrafo 1 del presente artículo serán determinadas de conformidad con los métodos de aplicación mencionados en el artículo 1 del presente Convenio.

Sección B. Procedimientos Previos a la Terminación o en Ocasión de ésta

Artículo 7

No deberá darse por terminada la relación de trabajo de un trabajador por motivos relacionados con su conducta o su rendimiento antes de que se le haya ofrecido la posibilidad de defenderse de los cargos formulados contra él, a menos que no pueda pedirse razonablemente al empleador que le conceda esta posibilidad.

Sección C. Recurso Contra la Terminación

Artículo 8

1. El trabajador que considere injustificada la terminación de su relación de trabajo tendrá derecho a recurrir contra la misma ante un organismo neutral, como un tribunal, un tribunal del trabajo, una junta de arbitraje o un árbitro.

2. Si una autoridad competente ha autorizado la terminación, la aplicación del párrafo 1 del presente artículo podrá variar de conformidad con la legislación y la práctica nacionales.

3. Podrá considerarse que el trabajador ha renunciado a su derecho de recurrir contra la terminación de su relación de trabajo si no hubiere ejercido tal derecho dentro de un plazo razonable después de la terminación.

Artículo 9

1. Los organismos mencionados en el artículo 8 del presente Convenio estarán facultados para examinar las causas invocadas para justificar la terminación de la relación de trabajo y todas las demás circunstancias relacionadas con el caso, y para pronunciarse sobre si la terminación estaba justificada.

2. A fin de que el trabajador no esté obligado a asumir por su sola cuenta la carga de la prueba de que su terminación fue injustificada, los métodos de aplicación mencionados en el artículo 1 del presente Convenio deberán prever una u otra de las siguientes posibilidades, o ambas:

- a) incumbirá al empleador la carga de la prueba de la existencia de una causa justificada para la terminación, tal como ha sido definida en el artículo 4 del presente Convenio;
- b) los organismos mencionados en el artículo 8 del presente Convenio estarán facultados para decidir acerca de las causas invocadas para justificar la terminación habida cuenta de las pruebas aportadas por las partes y de conformidad con los procedimientos establecidos por la legislación y la práctica nacionales.

3. En los casos en que se invoquen para la terminación de la relación de trabajo razones basadas en necesidades de funcionamiento de la empresa, establecimiento o servicio, los organismos mencionados en el artículo 8 del presente Convenio estarán facultados para verificar si la terminación se debió realmente a tales razones, pero la medida en que esos organismos estarán facultados también para decidir si esas razones son suficientes para justificar la terminación deberá determinarse por los métodos de aplicación mencionados en el artículo 1 de este Convenio.

Artículo 10

Si los organismos mencionados en el artículo 8 del presente Convenio llegan a la conclusión de que la terminación de la relación de trabajo es injustificada y si en virtud de la legislación y la práctica nacionales no estuvieran facultados o no consideraran posible, dadas las circunstancias, anular la terminación y

eventualmente ordenar o proponer la readmisión del trabajador, tendrán la facultad de ordenar el pago de una indemnización adecuada u otra reparación que se considere apropiada.

Sección D. Plazo de Preaviso

Artículo 11

El trabajador cuya relación de trabajo vaya a darse por terminada tendrá derecho a un plazo de preaviso razonable o, en su lugar, a una indemnización, a menos que sea culpable de una falta grave de tal índole que sería irrazonable pedir al empleador que continuara empleándolo durante el plazo de preaviso.

Sección E. Indemnización por fin de Servicios y Otras Medidas de Protección de los Ingresos

Artículo 12

1. De conformidad con la legislación y la práctica nacionales, todo trabajador cuya relación de trabajo se haya dado por terminada tendrá derecho:

- a) a una indemnización por fin de servicios o a otras prestaciones análogas, cuya cuantía se fijará en función, entre otras cosas, del tiempo de servicios y del monto del salario, pagaderas directamente por el empleador o por un fondo constituido mediante cotizaciones de los empleadores; o
- b) a prestaciones del seguro de desempleo, de un régimen de asistencia a los desempleados o de otras formas de seguridad social, tales como las prestaciones de vejez o de invalidez, bajo las condiciones normales a que están sujetas dichas prestaciones; o
- c) a una combinación de tales indemnizaciones o prestaciones.

2. Cuando el trabajador no reúna las condiciones de calificación para tener derecho a las prestaciones de un seguro de desempleo o de asistencia a los desempleados en virtud de un sistema de alcance general, no será exigible el pago de las indemnizaciones o prestaciones mencionadas en el párrafo 1, apartado a), del presente artículo por el solo hecho de que el trabajador no reciba prestaciones de desempleo en virtud del apartado b) de dicho párrafo.

3. En caso de terminación por falta grave podrá preverse la pérdida del derecho a percibir las indemnizaciones o prestaciones mencionadas en el párrafo 1, apartado a), del presente artículo por los métodos de aplicación mencionados en el artículo 1 del presente Convenio.

Parte III. Disposiciones Complementarias Sobre la Terminación de la Relación de Trabajo por Motivos Económicos, Tecnológicos, Estructurales o Análogos
Sección A. Consulta de los Representantes de los Trabajadores

Artículo 13

1. Cuando el empleador prevea terminaciones por motivos económicos, tecnológicos, estructurales o análogos:

- a) proporcionará a los representantes de los trabajadores interesados, en tiempo oportuno, la información pertinente, incluidos los motivos de las terminaciones previstas, el número y categorías de los trabajadores que puedan ser afectados por ellas y el período durante el cual habrían de llevarse a cabo dichas terminaciones;
- b) de conformidad con la legislación y la práctica nacionales, ofrecerá a los representantes de los trabajadores interesados, lo antes posible, una oportunidad para entablar consultas sobre las medidas que deban adoptarse para evitar o limitar las terminaciones y las medidas para atenuar las consecuencias adversas de todas las terminaciones para los trabajadores afectados, por ejemplo, encontrándoles otros empleos.

2. La aplicación del párrafo 1 del presente artículo se podrá limitar, mediante los métodos de aplicación mencionados en el artículo 1 del presente Convenio, a los casos en que el número de trabajadores cuya relación de trabajo se prevea dar por terminada sea por lo menos igual a una cifra o a un porcentaje determinados del personal.

3. A los efectos del presente artículo, la expresión representantes de los trabajadores interesados se aplica a los representantes de los trabajadores reconocidos como tales por la legislación o la práctica nacionales, de conformidad con el Convenio sobre los representantes de los trabajadores,

1971.

Sección B. Notificación a la Autoridad Competente

Artículo 14

1. De conformidad con la legislación y la práctica nacionales, el empleador que prevea terminaciones por motivos económicos, tecnológicos, estructurales o análogos las notificará lo antes posible a la autoridad competente, comunicándole la información pertinente, incluida una constancia por escrito de los motivos de las terminaciones previstas, el número y las categorías de los trabajadores que puedan verse afectados y el período durante el cual habrían de llevarse a cabo dichas terminaciones.
2. La legislación nacional podrá limitar la aplicabilidad del párrafo 1 del presente artículo a los casos en que el número de trabajadores cuya relación de trabajo se prevea dar por terminada sea por lo menos igual a un número o a un porcentaje determinados del personal.
3. El empleador notificará a las autoridades competentes las terminaciones a que se hace referencia en el párrafo 1 del presente artículo con un plazo mínimo de antelación a la fecha en que se procederá a las terminaciones, plazo que será especificado por la legislación nacional.

Parte IV. Disposiciones Finales

Artículo 15

Las ratificaciones formales del presente Convenio serán comunicadas, para su registro, al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo.

Artículo 16

1. Este Convenio obligará únicamente a aquellos Miembros de la Organización Internacional del Trabajo cuyas ratificaciones haya registrado el Director General.
2. Entrará en vigor doce meses después de la fecha en que las ratificaciones de dos Miembros hayan sido registradas por el Director General.
3. Desde dicho momento, este Convenio entrará en vigor, para cada

Miembro, doce meses después de la fecha en que haya sido registrada su ratificación.

Artículo 17

1. Todo Miembro que haya ratificado este Convenio podrá denunciarlo a la expiración de un período de diez años, a partir de la fecha en que se haya puesto inicialmente en vigor, mediante un acta comunicada, para su registro, al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo. La denuncia no surtirá efecto hasta un año después de la fecha en que se haya registrado.

2. Todo Miembro que haya ratificado este Convenio y que, en el plazo de un año después de la expiración del período de diez años mencionado en el párrafo precedente, no haga uso del derecho de denuncia previsto en este artículo quedará obligado durante un nuevo período de diez años, y en lo sucesivo podrá denunciar este Convenio a la expiración de cada período de diez años, en las condiciones previstas en este artículo.

Artículo 18

1. El Director General de la Oficina Internacional del Trabajo notificará a todos los Miembros de la Organización Internacional del Trabajo el registro de cuantas ratificaciones, declaraciones y denuncias le comuniquen los Miembros de la Organización.

2. Al notificar a los Miembros de la Organización el registro de la segunda ratificación que le haya sido comunicada, el Director General llamará la atención de los Miembros de la Organización sobre la fecha en que entrará en vigor el presente Convenio.

Artículo 19

El Director General de la Oficina Internacional del Trabajo comunicará al Secretario General de las Naciones Unidas, a los efectos del registro y de conformidad con el artículo 102 de la Carta de las Naciones Unidas, una información completa sobre todas las ratificaciones, declaraciones y actas de denuncia que haya registrado de acuerdo con los artículos precedentes.

Artículo 20

Cada vez que lo estime necesario, el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo presentará a la Conferencia una memoria sobre la aplicación del Convenio, y considerará la conveniencia de incluir en el orden del día la Conferencia la cuestión de su revisión total o parcial.

Artículo 21

1. En caso de que la Conferencia adopte un nuevo convenio que implique una revisión total o parcial del presente, y a menos que el nuevo convenio contenga disposiciones en contrario:

a) la ratificación, por un Miembro, del nuevo convenio revisor implicará, ipso jure, la denuncia inmediata de este Convenio, no obstante las disposiciones contenidas en el artículo 17, siempre que el nuevo convenio revisor haya entrado en vigor;

b) a partir de la fecha en que entre en vigor el nuevo convenio revisor, el presente Convenio cesará de estar abierto a la ratificación por los Miembros.

2. Este Convenio continuará en vigor en todo caso, en su forma y contenido actuales, para los Miembros que lo hayan ratificado y no ratifiquen el convenio revisor.

Artículo 22

Las versiones inglesa y francesa del texto de este Convenio son igualmente auténticas.

V.

ESTADÍSTICAS

CUADRO DEMOSTRATIVO DE LAS MENORES REMUNERACIONES DEL PERSONAL NUEVO COMPARADO CON EL ANTIGUO.

| AÑOS | EDAD | SUELDO EN SOLES | PERSONAL NUEVO | | |
|------|------|-----------------|----------------|------|------|
| 01 | 20 | 500 | | | |
| 02 | 21 | 550 | | | |
| 03 | 22 | 600 | | | |
| 04 | 23 | 650 | | | |
| 05 | 24 | 700 | 500 | | |
| 06 | 25 | 750 | 550 | | |
| 07 | 26 | 800 | 600 | | |
| 08 | 27 | 850 | 650 | | |
| 09 | 28 | 900 | 700 | 500 | |
| 10 | 39 | 950 | 750 | 550 | |
| 11 | 30 | 1000 | 800 | 600 | |
| 12 | 31 | 1050 | 850 | 650 | |
| 13 | 32 | 1100 | 900 | 700 | 500 |
| 14 | 33 | 1150 | 950 | 750 | 550 |
| 15 | 34 | 1200 | 1000 | 800 | 600 |
| 16 | 35 | 1250 | 1100 | 850 | 650 |
| 17 | 36 | 1300 | 1150 | 900 | 700 |
| 18 | 37 | 1350 | 1200 | 950 | 750 |
| 19 | 38 | 1400 | 1250 | 1050 | 800 |
| 20 | 39 | 1450 | 1300 | 1100 | 850 |
| 21 | 40 | 1500 | 1350 | 1150 | 900 |
| 22 | 41 | 1550 | 1400 | 1200 | 950 |
| 23 | 42 | 1600 | 1450 | 1250 | 1000 |
| 24 | 43 | 1650 | 1500 | 1300 | 1050 |
| 25 | 44 | 1700 | 1550 | 1350 | 1100 |
| 26 | 45 | 1750 | 1600 | 1400 | 1150 |
| 27 | 46 | 1800 | 1650 | 1450 | 1200 |
| 28 | 47 | 1850 | 1700 | 1500 | 1250 |
| 29 | 48 | 1900 | 1750 | 1550 | 1300 |
| 30 | 49 | 1950 | 1800 | 1600 | 1350 |

| INCORPORACION POR CESES COLECTIVOS | JULIO -2007 |
|------------------------------------|-------------|
| BIERNO REGIONAL DE ANCASH | 44 |
| CO DE LA NACION | 26 |
| ECTRO ORIENTE Y SEDAPAL | 8 |
| TAL | 78 |

Figura N° 1- FUENTE MINISTERIO DE TRABAJO

TRABAJADORES CESADOS IRREGULARMENTE AL 2007

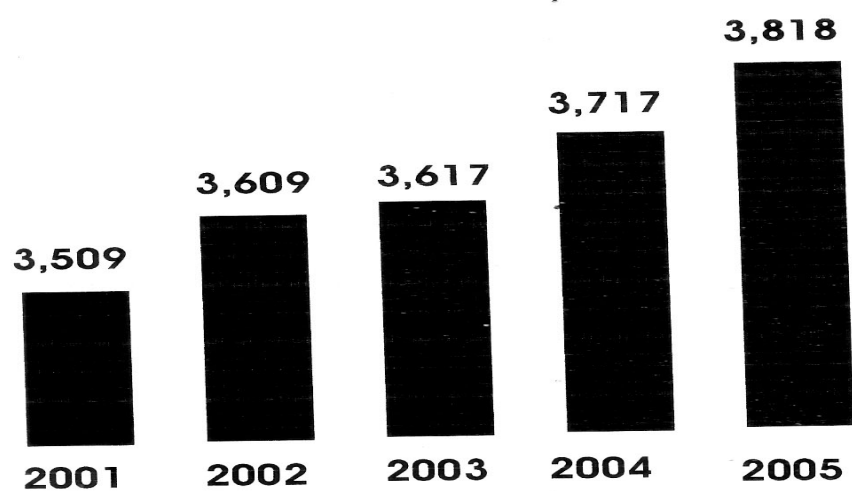
| TRABAJADORES BENEFICIADOS | COMPENSACIÓN ECONÓMICA |
|---------------------------|------------------------|
| STA 1 4256 | 10,404,160.00 |
| STA 2 3924 | 9,603,840.00 |
| STA 3 2927 | 15,000,000.00 |
| STA 4 23000 | 49,268,120.00 |
| TOTAL | S/. 85'000.000.00 |

Figura N° 2- FUENTE MINISTERIO DE TRABAJO

**DE UN UNIVERSO DE 400 ENCUESTADOS TUVO LO SIGUIENTE DATOS
DE FECHA ABRIL – MAYO DEL 2007**

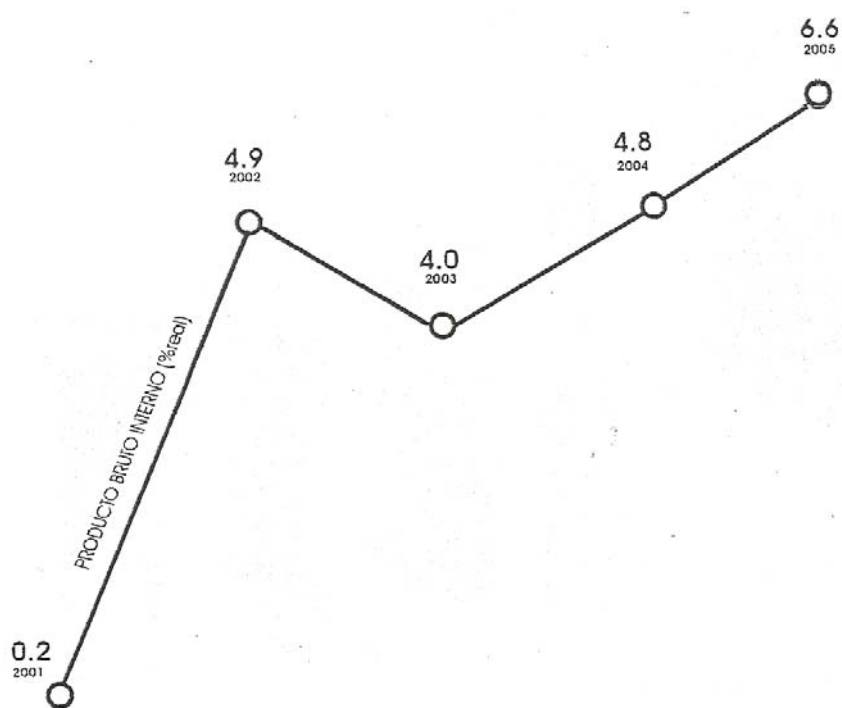
| | | |
|------------------------|-----|-------|
| DESPIDO ARBITRARIO | 110 | 27.5% |
| CIERRE DEFINITIVO | 180 | 45% |
| COBRO DE INDEMNIZACION | 20 | 5% |
| CAUSAS ECONOMICAS TEC. | 10 | 2.5% |
| FALTA GRAVE | 50 | 12.5% |
| SERVIS | 10 | 2.5% |
| PROCESO JUDICIAL | 10 | 2.5% |
| CAPACITACION | 10 | 2.5% |

POBLACION OCUPADA EN LIMA
(En miles)



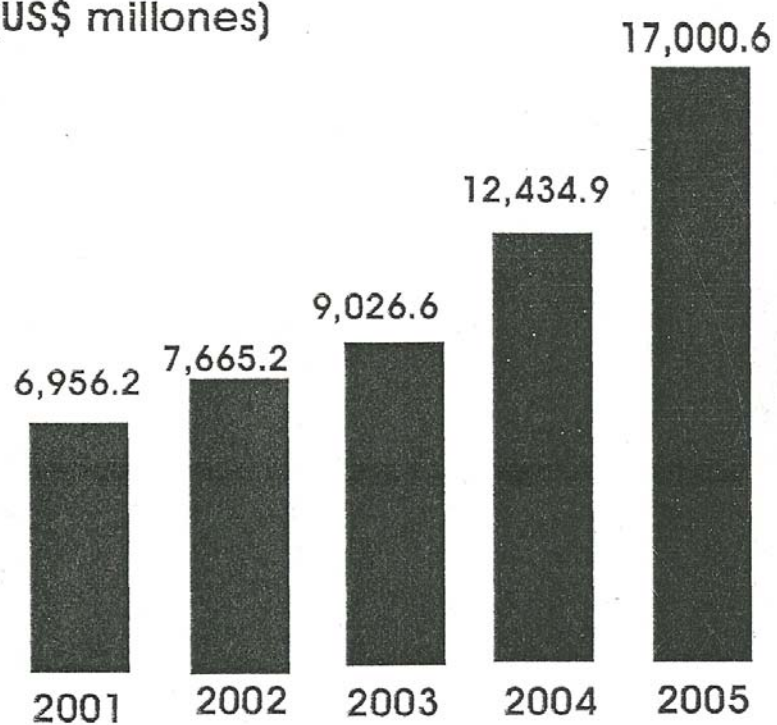
Fuente: BCR. INEI. MEF

PRODUCTO BRUTO INTERNO



Fuente: BCR. INEI. MEF

EVOLUCION DE LAS EXPORTACIONES
(US\$ millones)



Fuente: BCR. INEI. MEF

BIBLIOGRAFÍA:

1. Néstor de Buen L., Derecho del Trabajo, T. I. Editorial Porrúa S.A. México-1984.
2. Navarro Nieto Federico, Los Despidos Colectivos, Editorial Civitas S.A. Andalucía-España, 1986.
3. Manuel Alonso García, Curso de Derecho del Trabajo, Editorial Ariel, Madrid – España, 1981.
4. Ley de Procedimiento Laboral (Español) Decreto Legislativo 2/1995.
5. Editorial Revista de Derecho Privado, Breves Consideraciones Generales sobre el Despido, Juan Menéndez - Pidal y de Montes. T.XLVIII, Madrid – 1964.
6. Blancas Bustamante Carlos, El derecho de la estabilidad en el Trabajo, Asociación Laboral para el Desarrollo, Lima –Perú, 1984.
7. Revista Internacional del Trabajo, Procedimientos en Materia de Despido, OIT.
8. Decreto Legislativo N° 728 Texto Único Ordenado, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, 1997.
9. Constitución Política de los EE.UU. Mexicanos, Editorial Porrúa, México, 1999.
10. Rendón Vásquez Jorge, Derecho del Trabajo Individual, Ediciones EDIAL, Agosto 2000. Lima –Perú.
11. Gómez Valdez Francisco, Derecho del Trabajo, Relaciones Individuales de Trabajo, Editorial San Marcos, Lima –Perú, 1996.
12. Romero Montes Francisco J., El Despido y la Estabilidad en el Trabajo, Ediciones TAGRAT, Lima- Perú, 1984.
13. Cortés Carcelén Juan C., El Cese Colectivo por causas objetivas puede ser considerado como despido?, Revista IUS ET VERITAS, año VII, N°12,1996.
14. Milton Katz, Perspectivas del Derecho comparado en México, EE.UU. Boletín Mexicano de Derecho comparado, N° 4, Universidad Nacional Autónoma de México,1969.

15. Ruiz Eldredge Alberto, La Constitución Comentada 1979, Editora Atlántida, Lima- Perú, 1980.
16. Pareja Paz Soldán José, Derecho Constitucional Peruano y la Constitución de 1979, Ediciones Justo Valenzuela, Lima -Perú, 1984.
17. Rendón Vásquez Roberto, Derecho del Trabajo Individual y Colectivo, Edilabor, Lima-Perú, 2002.
18. Dr. Sylvester Hugo, Diccionario Jurídico del Trabajo, Editorial Claridad - Buenos Aires, 1960.
19. Cabanellas Guillermo, Diccionario de Derecho Usual, Ediciones Arayu, Buenos Aires- Argentina, 1953.
20. López Guerra Luis y Aguiar Luis, Las Constituciones de Iberoamérica, UIBA, Ilustre Colegio de Abogados de Madrid, 2001.
21. Rueda Sánchez Gregorio, Manual de Legislación Laboral, Ediciones Jurídicas Rueda, Lima-Perú, 1984.
22. Diccionario Enciclopédico Ilustrado, VISOR, 2003.
23. Flint Blanck, Pinkas. Gerencia Integral, Editora Jurídica Grijley, Lima-Perú, 2006.
24. Actas del VII Congreso de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Junio-2007, Lima-Perú.
25. Ley General del Sistema Concursal, 27809.
26. De la Cueva Mario, Derecho Mexicano del trabajo, Editorial Porrúa, México, 1963.
27. De Ferrari Francisco, Lecciones de Derecho del Trabajo, Facultad de Derecho-Montevideo, 1963.
28. Barassi Ludovico, Tratado de Derecho del Trabajo, Editorial Alfa, Buenos Aires, 1953.
29. Pacheco G. Máximo, Teoría del Derecho, Editorial Jurídica de Chile, Santiago, 1976.
30. Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral.
31. Torres Vásquez Aníbal, Introducción al Derecho, Palestra Editores, lima-Perú, 1999.
32. Ramos Núñez Carlos, Como Hacer una Tesis de Derecho, Gaceta Jurídica, Lima, 2000.

33. Serrano Ángel y Malo de Molina L., Salarios y Mercado de Trabajo en España, H. Blume Ediciones, Madrid-España, 1979.
34. Friedman Milton y Rose, Libertad de Elegir, Ediciones Grijalbo, Barcelona-España, 1980.
35. Ribo Ma. Luis, El trabajador y la Ley, Editorial Bruguera, Barcelona-España, 1972.
36. Revista de Legislación y Jurisprudencia, Normas Legales, Volumen CCXXXIV, Nov.-1995, Trujillo-Perú.
37. Cristal de Mira, Campodónico Sánchez Humberto, UNMSM, Lima-Perú, 2006.
38. Crecer y Construir, Kuczynski Pedro P. Editorial Epsilon, Lima-Perú, 2005.
39. De Soto Hernando, El Otro Sendero, Instituto Libertad y Democracia, Bogota-Colombia, 1987.
40. Winslow Taylor Frederick y Fayol Henry, Principios de Administración Científica, Herrero Hermanos, México, 1975.
41. Castañeda la Fontaine Carlos, Ensayos, Editorial San Marcos, Lima-Perú, 2006.
42. barajas Monte de Oca Santiago, Conceptos Básicos del Derecho del trabajo, fondo de Cultura Económica, México, 1996.
43. Solís Espinoza Alejandro, Metodología de la Investigación Jurídica, Lima-Peru, 1992.

